

GROUPE DE TRAVAIL DU CSAR

17 MARS 2026

Réorganisation(s) : point d'étape

La **CFDT** était représentée par Marine **MANOHA** (DDPP 74), Céline **PINEAU** (SNE Rennes) et Alexandre **VASSIEUX** (DDPP 94).

Cette réunion était présidée par Madame Nejma MONKACHI (cheffe du Service du soutien au réseau), assistée de Madame Hélène CHARPENTIER (sous-directrice Ressources humaines) ainsi que Madame Cécilia FAUCOU (cheffe du bureau 2A), Monsieur Fabien CHEVALIER (bureau 2A), Madame Isabelle COLLIN et Madame Glenda PEREIRE-ROBERT (Service de soutien au réseau) et Madame Stéphanie LE CAM (bureau 2A).

À l'ordre du jour de cette réunion :

- Réorganisations DGCCRF
- Suivi de la mise en œuvre du plan stratégique 2025-2028, dont le projet de portail unique
- Présentation de la procédure d'organisation du SNE -version à date
- Lignes directrices de gestion (LDG) – état des lieux

1. RÉORGANISATIONS DGCCRF

Incertitudes sur le périmètre du sujet à l'ordre du jour : de quelle(s) réorganisation(s) est-il question ?

Alors que le sujet était mentionné à l'ordre du jour en employant le terme « réorganisations » au pluriel, il était attendu de la **CFDT** que les discussions portent tant sur les travaux de réorganisation en administration centrale (AC) et dans les services à compétence nationale (SCN) annoncés par la Directrice générale en janvier dernier, que sur le chantier de la mission État efficace lancée par le Premier ministre et qui concerne la réorganisation territoriale du réseau de la DGCCRF.

Une réorganisation du réseau CCRF dont les contours traînent à se faire connaître malgré un arbitrage qui approche

L'administration s'est montrée en mesure d'aborder uniquement le chantier « interne » limité à l'AC et aux SCN, précisant qu'elle aurait souhaité qu'il en soit autrement mais qu'en l'absence d'éléments supplémentaires concernant la réorganisation du réseau ce sujet ne pouvait être traité.

Malgré tout, sur ce chantier « réorganisation du réseau CCRF » qui suscite beaucoup d'inquiétudes légitimes pour les agents, la **CFDT** a souhaité connaître l'état d'avancée des travaux. En

retour, peu de réponses ont été obtenues, si ce n'est que la **réunion interministérielle** attendue n'était toujours pas calée et serait reportée d'une quinzaine de jours.

Concernant l'expression de mécontentement exprimée par l'**association des cadres de DDI** à vis-à-vis des annonces faites par la Directrice générale de la DGCCRF aux agents, notamment sur le scénario privilégié par les ministères économiques et financiers, cette dernière a prévu d'y répondre point par point, notamment lors du **séminaire des cadres CCRF** le 26 mars 2026. Il a été demandé que les élus au CSAR puissent avoir connaissance de cette expression.

Interrogée sur la notion de **taille critique** (de certaines implantations départementales qui seraient regroupées si le projet de la DG était validé) qui a été évoquée par la Directrice générale, l'administration n'a pas su donner quelle en était sa définition. Pour la **CFDT**, il est fâcheux de ne pas donner plus de précisions sur un point aussi crucial et source d'inquiétudes. Toutefois Mme Monkachi a tenu à rappeler les propos tenus par la Directrice générale qui avaient pour but de rassurer les agents sur la méthode. Ainsi elle affirme que quel que soit le scénario « il n'y aura pas de lâchage des agents » avec une annonce brutale de fermeture d'implantation et une nécessité de mobilité dans un temps limité. **Comprenez : il y aura bien des fermetures mais nous ne savons pas quelles seront les modalités de mobilité.**

La **CFDT** a rappelé ses lignes rouges :

- **Pas de fermeture d'implantations départementales**
- **Pas de mobilités contraintes**
- **Pas de baisse ou de gel des effectifs**
- **Pas de nouvelle dégradation des conditions de travail**
- **Priorité absolue au renforcement du terrain**

En piste pour une réorganisation de l'AC et des SCN menée sur l'année 2026 !

Si le point sur la réorganisation du réseau ne pouvait être traité, la **CFDT** a toutefois souligné que le traitement du sujet de la réorganisation de l'administration centrale et des SCN ne pouvait se faire sans articulation avec la réorganisation territoriale du réseau, et notamment sans savoir ce qui dessine. La **CFDT** s'interroge non seulement sur l'incidence avec la réorganisation du réseau annoncée, mais également sur la **faisabilité du calendrier resserré** du chantier interne qui prévoit une mise en œuvre d'ici la fin de l'année 2026.

Sur ce point, l'administration a précisé qu'elle aurait préféré que la temporalité des deux réorganisations soit compatible. Cependant, elle a pris le parti de lancer les travaux pour l'AC et les SCN sans attendre, afin de progresser sur les points irritants qui ressortent du plan « charge de travail » et de la revue d'actualité qui ont mis en lumière des dysfonctionnements et limites organisationnelles. En outre l'année 2026 constitue la seconde année de mise en œuvre du plan stratégique 2025-2028 qui a mis en évidence des besoins d'adaptation pour mieux répondre aux enjeux économiques et sociaux. L'administration a souhaité une mise en œuvre sur un calendrier qui peut paraître resserré sur une année mais qui a pour objectif de limiter les effets anxiogènes d'une réorganisation longue.

La **CFDT** a également exprimé qu'il serait souhaitable d'inclure le réseau dans les travaux du chantier interne, car forcément impacté par cette réorganisation et qui en tant que partie prenante peut avoir une vision spécifique, ce à quoi l'administration a répondu que les réflexions étaient en cours et qu'il serait notamment proposé une participation à des ateliers sur la base du volontariat.

La réorganisation interne sur le périmètre AC et SCN a ainsi pour objectif de :

- clarifier les périmètres des missions,
- préciser la répartition des responsabilités pour une organisation plus lisible,



CCRF &
LABORATOIRES

- recentrer les priorités stratégiques et mieux répartir la charge de travail,
- simplifier les procédures et circuits de validation pour gagner en efficacité et réactivité,
- faciliter la gestion des sujets transverses grâce à de nouvelles méthodes de travail.

Cette réorganisation devrait s'attacher à **réexaminer le périmètre des bureaux de centrale sur la base des constats de la revue d'activité, afin qu'ils correspondent mieux à la réalité de travail des équipes, et permette d'aboutir à une meilleure synergie.**

Sur la méthode, pour la phase exploratoire, il est prévu qu'elle réunisse les équipes par **ateliers** constitués d'agents des bureaux (non limités aux seuls chefs de service). Ces derniers ont débuté début février et portent soit sur une thématique transversale, soit sur un sujet propre au bureau, avec pour objectif de proposer des pistes d'améliorations en vue de l'élaboration de scénarios par une équipe projet à la mi-juin.

L'administration attire l'attention sur la **forte dimension RH de cette réorganisation** qui touchera probablement aux textes, avec une évolution de l'organigramme et des fiches de postes, nécessitant donc un accompagnement des agents.

Un espace dans Géci d'information sur le chantier annoncé prochainement a depuis été mis en ligne [ici](#).

La **CFDT** se montre favorable à une réorganisation si elle permet de traiter certains irritants et notamment la problématique de la lenteur des prises de décisions, renforcée par une verticalité et une multiplication d'interlocuteurs qui freinent l'avancement des dossiers et démotive les agents. Toutefois, sensible aux inquiétudes légitimes que peut susciter un tel chantier, liées notamment au bouleversement des conditions de travail, la **CFDT** sera attentive à ce que dans un calendrier à priori très resserré de mise en œuvre, la précipitation ne génère pas de dégradation des conditions de travail pour les agents.

2. SUIVI DE LA MISE EN OEUVRE DU PLAN STRATÉGIQUE 2025-2028 ET PROJET DE PORTAIL UNIQUE

Une communication renforcée pour promouvoir le plan stratégique

En cette 2^e année de mise en œuvre du plan stratégique, l'administration projette de mener une opération de communication dans un **numéro DGCCRF infos** qui lui sera spécifiquement consacré, avec une publication prévue fin mars.

D'autres leviers de promotion auprès des agents sont prévus comme **les cafés du plan stratégique**, qui ont récemment débuté, et qui doivent se tenir à un rythme mensuel, afin de discuter des expérimentations en cours ou à venir, ainsi que **les déplacements du plan stratégique** qui sont programmés par thème et consistent à rendre visite aux unités en charge de certains axes du plan. (*Nouvelle-Aquitaine et Bretagne ont déjà eu lieu*).

À noter que concernant les cafés du plan stratégique, l'attention de l'administration a été attirée sur le format inhabituel des invitations qui parviennent aux agents en services déconcentrés, qui manquent de clarté, et qui interrogent notamment sur la nécessité de s'inscrire ou non, ainsi que sur les modalités de participation. L'administration en a pris note afin d'améliorer ces invitations.

Dans le cadre de la promotion du plan stratégique, l'administration fait un focus sur **les expérimentations du plan stratégique** déjà accomplies ou à venir, et pour lesquelles une communication est en cours, à savoir :

- le tableau de bord de suivi individuel (DATAVIZ)
- le guide de saisie SESAM,
- le portail IAKA,
- réseau LCBFT (Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme),



CCRF &
LABORATOIRES

- refonte du réseau cosmétique,
- expérimentation des BTN,
- capsule de formation E-commerce,
- communauté de « pairs management ».

Concernant la **communauté de « pairs management »**, interrogée par les élus au CSAR, l'administration précise qu'il s'agit d'un forum destiné aux chefs de services de proximité de tous les services déconcentrés et centraux, dont l'objectif est de créer un espace d'échanges de bonnes pratiques.

Concernant la communication renforcée sur le plan stratégique, soulignant que pour la majorité des agents ce plan reste obscur, la CFDT s'est montrée favorable à ce qu'il leur soit expliqué et qu'un accompagnement portant sur les nouveaux outils qui en découlent soit proposé.

Sur le portail unique

Ce projet dont l'objectif est présenté comme une **refonte de l'offre actuelle de services aux consommateurs**, est piloté par Isabelle Collin (Service de soutien au réseau) et bénéficie de l'accompagnement (gratuit) par la DITP (Direction interministérielle de la transformation publique). L'idée est de **construire un portail unique regroupant l'ensemble des offres de service, enrichies notamment d'informations** (possibilité d'abonnements pour le consommateur à des informations choisies par catégorie, à des alertes produits, ...).

Une phase de **consultation** a été menée en amont avec des **enquêtes** auprès des trois types d'utilisateurs de Signal conso, Rappel conso et Réponse conso, qui sont les consommateurs, les entreprises et les enquêteurs. L'administration a souligné un taux de retour satisfaisant (2000 entreprises, 3000 consommateurs et 700 agents). Des **rencontres** ont également été organisées avec des interlocuteurs tels que des associations de consommateurs ou d'autres parties prenantes. Un **diagnostic** a ainsi pu être établi en octobre 2025 donnant une bonne **visibilité sur les améliorations souhaitées**, mettant en évidence la nécessité d'y répondre. Il a permis de dresser **une feuille de route et un découpage en 20 chantiers**.

Le travail en cours consiste à traiter les irritants déplorés par les différents interlocuteurs.

Pour les entreprises, il s'agit de la **simplification de l'accès aux services DGCCRF** (notamment via la page pro sur le site DGCCRF, peu visible), **et de la création de comptes**.

Pour les agents, l'objectif est d'**améliorer la capacité à exploiter les données** issues des services et notamment de Signal conso **pour aider au ciblage**. Il est envisagé une communication par notifications, en fonction du domaine de compétence ou de la TN en charge. L'agent pourrait avoir des alertes plus fines issues des données traitées par IA qui générerait une **carte des risques**.

Il est aussi évoqué la possibilité de ne plus demander l'avis des directions sur la mise en enquête faisant suite à une réclamation traitée par Réponse conso. En effet l'administration souligne que le taux d'acceptation est très faible (14%), et quand il y a acceptation ce n'est pas toujours suivi d'effet.

Les organisations syndicales ont exprimé le besoin d'un **état des lieux de Signal conso et Rappel conso** afin de connaître les effectifs des agents qui y travaillent, le volume des signalements, et de manière générale le fonctionnement de ces services.

Pour la CFDT, qui se montre de manière générale favorable à l'amélioration des outils, nous constatons que l'accent est beaucoup mis dans ce projet sur les consommateurs et les entreprises mais bien peu sur les enquêteurs. Or, ces derniers réclament notamment plus de liens entre les services leur permettant de mieux connaître le traitement fait entre les différentes réclamations par la DGCCRF, et éviter soit les doublons de prise en charge des réclamations,



CCRF &
LABORATOIRES

soit les méconnaissances des réponses apportées par un des services sans qu'il n'y ait de trace pour l'enquêteur qui consulte le signalement sur un autre service. De plus, il faut s'interroger et être attentif aux conséquences de cette refonte sur les conditions de travail des agents qui ont en charge actuellement en charge les 3 services. A ce propos, l'administration s'est montrée plus rassurante exprimant que le service Rappel conso, fort de 40 agents sera le plus concerné. Ces agents sont des analystes et non de simples répondants, dont le travail doit être facilité.

3. PRÉSENTATION DE LA PROCÉDURE D'ORGANISATION DU SNE – VERSION À DATE

La version 2 de la note PR/SNE/PIL/001 relative à l'organisation du SNE a été présentée au GT du CSAR. Elle consiste à acter la façon de travailler du service depuis sa « nouvelle » organisation, qui remonte à 2022.

L'administration a présenté la réorganisation en expliquant qu'il avait fallu repenser le SNE autour de ses métiers, avec une volonté de le renforcer sur le principal d'entre eux qui est celui de l'investigation, ainsi qu'autour de sujets nouveaux à traiter, comme en 2021, le sujet des produits industriels découlant de la crise COVID. L'administration a précisé que l'activité du SNE ne dépend qu'à 30 % du PNE, et qu'ainsi elle est principalement non programmable, le reste dépendant des Parquets, de l'Europe, et des gestions de crises.

Le SNE s'organise autour du Conseil de direction, du pôle investigation, du pôle juridique, de la cellule numérique et du pôle appui.

Ce service représente environ 100 personnes sur 8 sites appelés « antennes ». Les enquêteurs ne sont plus répartis en divisions thématiques, leur activité est gérée en « mode projet » au sein de 5 sections.

Pour la CFDT, si le mode projet est un concept séduisant, son application dans la réalité opérationnelle d'un service d'enquête est tout autre.

Dans la nouvelle organisation du SNE, chaque agent est encadré par a un chef hiérarchique pour les congés, les TT, l'évaluation annuelle... ainsi que par plusieurs chefs fonctionnels selon ses enquêtes. Chaque enquête ayant un chef différent, indépendamment du secteur économique contrôlé.

Cette innovation de gestion en mode projet, avec une superposition de chefs, génère des incertitudes et de l'inconfort pour les agents et pour leur encadrement de proximité.

Un agent peut donc être évalué par un chef hiérarchique avec lequel il n'a pas travaillé pendant l'année écoulée.

De même, chaque chef de section travaille avec une multitude d'agents : ceux dont il a la charge hiérarchique et ceux affectés aux enquêtes qu'il pilote.

Interrogée par la CFDT sur la suppression de l'organisation du SNE en sections thématiques (alimentaire, non alimentaire, prestation de service, etc), la Cheffe du SNE a indiqué que cette répartition traditionnelle n'est pas applicable au service car elle ne permet pas une bonne ré-



CCRF &
LABORATOIRES

partition de la charge de travail des agents, précisant qu'elle fait l'objet d'un bilan et d'un plan d'action issu du DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels).

Or, la **CFDT** avait soulevé lors du dernier groupe de travail de la FS du CSAR une problématique sur le DUERP du SNE identifiant année après année les RPS (Risques Psycho Sociaux) relatifs à la nouvelle organisation.

L'expression sibylline « en mode projet » reflète une réalité contrastée qui sous prétexte de modernité engendre du mal-être pour les agents et les cadres de proximité et une désorganisation générale du travail.

Faut-il voir dans la publication de cette note une mise à jour motivée par l'interrogation de la DITP (Direction Interministérielle de la Transformation Publique) sur la place à accorder au SNE lors de la réorganisation du réseau CCRF ?

4. LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) – ÉTAT DES LIEUX

De quoi parle-t-on ?

Les lignes directrices de gestion (LDG) constituent une innovation de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Chaque administration doit édicter ses propres LDG, qui vont déterminer sa stratégie pluriannuelle des ressources humaines et fixer les orientations générales en matière de promotion et de mobilité.

Les lignes directrices de gestion relèvent du droit dit « souple ». Elles ont pour fonction d'informer et d'orienter en matière de gestion des ressources humaines.

Les LDG n'ont donc pas vocation à se substituer aux normes juridiques applicables : elles clarifient les objectifs poursuivis par un employeur public en matière RH et garantissent plus de transparence sur la motivation de ses décisions.

Deux types de LDG

Il existe deux types de lignes directrices de gestion.

- les LDG en matière de **mobilité**, géographique ou fonctionnelle ;
- les LDG en matière de **promotion** et de valorisation des parcours professionnels. Ces LDG décrivent les **critères et orientations** pris en compte pour les promotions de corps ou de grade, ou encore les actions menées par un employeur public afin de favoriser l'évolution professionnelle de ses agents.

Pour la DGCCRF, les lignes directrices de gestion relatives aux mobilités ainsi qu'à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels sont arrivées à échéance. L'administration doit désormais procéder à leur réexamen et actualisation, en tenant compte des travaux menés au niveau ministériel, en vue de leur validation fin 2026 ou début 2027.



CCRF &
LABORATOIRES

Bilan des LDG Mobilités

Synthèse des mouvements sur tableaux au cours des trois dernières années

Année	Demandes	Mobilités prononcées	Taux
2023	147	84	57,1 %
<i>Dont priorité légale</i>	43	27	62,8 %
2024	139	77	55,3 %
<i>Dont priorité légale</i>	35	30	85,7 %
2025	152	88	57 %
<i>Dont priorité légale</i>	37	24	64,8 %

Dans l'ensemble, une stabilité des taux de mouvements prononcés est constatée.

Synthèse des mobilités sur postes à profil (tous statuts)

Les mobilités obtenues dans le cadre d'un appel à candidature à la suite de la parution de fiches de poste se répartissent comme suit :

2023	120
2024	99
2025	85

La **CFDT CCRF & Laboratoires** rappelle que la règle générale des mobilités doit être une **mutation sur tableaux**. Les postes à profil doivent être conservés uniquement par la nécessité de compétences rares, or le nombre de mouvements sur appels à candidatures est équivalent à celui des mutations sur tableaux.

Synthèse des mobilités des IP, DD2 et DD1 de statut CCRF

Sur les trois dernières années, elles se répartissent comme suit :

	Mobilités	Réintégrations
2023	21	4
2024	29	3
2025	23	2

Les mobilités des cadres CCRF, tous grades confondus, se font au fil de l'eau.

La **CFDT CCRF & Laboratoires** réclame le retour au tableau de mutation des IP afin de favoriser la lisibilité des mouvements possibles et de ceux obtenus aux yeux de l'ensemble des cadres candidats à la mobilité.

Bilan des LDG Promotions et validation des parcours professionnels :

Pour les catégories B et C les taux de promotion applicables à ces corps sont fixés par l'arrêté interministériel du 6 décembre 2021, modifié le 25 mars 2025, qui les fixe comme suit :

- Contrôleur Principal : 14 %
- Contrôleur de 1ère classe : 18 %
- Adjoint de contrôle principal de 1ère classe : 16,50 %
- Adjoint de contrôle de 2ème classe : 28 %

Pour les B en A, les règles de promotion au choix (examen professionnel et liste d'aptitude) sont fixées par l'article 7 du décret n° 2007-119 du 30 janvier 2007 et l'arrêté du 25 mars 2025, le nombre de promotions possible représente 1/3 des nominations par concours.

L'administration constate que sur la période 2023–2025, le nombre d'agents promouvables au choix connaît une diminution globale dans la majorité des voies de promotion, en raison de la réduction du vivier des agents promouvables relevant des catégories B et C.

La **CFDT CCRF & Laboratoires** prend acte de la diminution sans surprise du volume de promotions au choix prononcé, du fait de l'amenuisement progressif du vivier des catégories d'origine faute de recrutements en agents de catégorie C et B.

La **CFDT CCRF & Laboratoires** revendique la **réouverture des concours de catégorie B et C** afin de remettre des agents dans le réseau déconcentré, recréer des unités départementales dotées d'effectifs minimum à même de réaliser les missions assignées, et de fait redynamiser le fonctionnement des mécanismes de promotions internes.

Focus sur les promotions encadrement

Pour les cadres CCRF, les promotions prononcées au choix se répartissent comme suit :

Promotions au choix									
	DD2 > DD1			IP > DD2			Inspecteur > IP		
	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
2023									
Promouvables	9	19	28	23	34	57	-	-	ns*
Taux de promotion			25%			25%			ns*
Promus	3	4	7	5	9	14	4	1	5
2024									
Promouvables	13	16	29	24	29	53	-	-	ns*
Taux de promotion			25%			25%			ns*
Promus	6	1	7	4	9	13	1	2	3
2025									
Promouvables	10	19	29	21	24	45	-	-	ns*
Taux de promotion			25%			25%			ns*
Promus	4	3	7	5	6	11	3	2	5

* Le taux de promotion au grade d'IP, égal à 5%, est non significatif en tant qu'il couvre à la fois les promotions au choix et les avancements par concours, renvoyant ainsi à des populations de promouvables au volume différent.



CCRF &
LABORATOIRES

Perspectives d'évolution des LDG

L'administration présente des « axes de réflexion » dans la perspective de l'élaboration des prochaines lignes directrices de gestion :

- Pour la Mobilité :

- Des précisions seront apportées pour améliorer la compréhension du texte et mieux intégrer les situations familiales ou personnelles graves ou sensibles ;
- Un rappel des principes déontologiques relatifs notamment à la prévention des conflits d'intérêts sera inséré ;
- Des points supplémentaires pourraient être ajoutés pour favoriser la mobilité à destination et au départ des territoires de Mayotte et de la Guyane particulièrement peu attractifs ;
- Extension de la liste des postes proposés sur appel à candidatures afin de permettre une meilleure adéquation profils - postes, pour certaines fonctions nécessitant des compétences et connaissances métiers particulièrement spécifiques ;
- Actualisation des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois, en indiquant notamment la règle des deux ans d'occupation des postes pour les primo nommés, afin de s'insérer dans les dispositions de l'arrêté du 14 mai 2025.

- Pour les promotions :

- Des clarifications pourraient être apportées sur les critères de promotion retenus ;
- Des exclusions pourraient être prévues pendant un certain temps pour les agents ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire. »

La **CFDT CCRF & Laboratoires** rappelle de prime abord que la révision des LDG doit se faire dans le cadre d'un groupe de travail dédié avec les organisations syndicales représentatives du personnel de la CCRF, de nombreux aspects étant à examiner.

Sur les perspectives d'évolution des LDG mobilités :

- Attribution de points supplémentaires pour les agents en résidence administrative à Mayotte et en Guyane : **il faudrait aller plus loin, et instaurer un droit au retour, de type priorité légale ou administrative, en fonction des possibilités légales de le faire. La CFDT CCRF & Laboratoires demande à l'administration d'évaluer la faisabilité technique de ce type de dispositif.**
- Extension de la liste des postes proposés sur appel à candidatures afin de permettre une meilleure adéquation profils - postes, pour certaines fonctions nécessitant des compétences et connaissances métiers particulièrement spécifiques : ce point nous interroge pour le moins. Les types de postes et les structures administratives ne sont pas précisés. **Sur le principe, la CFDT n'est pas favorable au développement des postes à profil. Ce projet nuirait à la pérennité du système des mouvements sur tableaux.**
- Actualisation des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois, en indiquant notamment la règle des deux ans d'occupation des postes pour les primo nommés, afin

de s'insérer dans les dispositions de l'arrêté du 14 mai 2025. **Il s'agirait de passer d'une règle non écrite (et illégale à date) à disposition fixée réglementairement. Pour l'instant la DGDDI et l'INSEE figurent à l'annexe du texte précité.**

S'il semble difficile d'éviter de figurer dans le texte, la CFDT CCRF & Laboratoires est réticente au projet, car ce système ne garantirait pas le maintien d'une certaine flexibilité jusqu'alors pratiquée dans des situations personnelles graves.

Sur les perspectives d'évolution des LDG promotions :

- Des clarifications pourraient être apportées sur les critères de promotion retenus : ces termes suscitent une certaine méfiance. Quelle est l'idée sous-jacente ? Quels impératifs ou quels écueils amènent à devoir préciser **les critères ? Plus les critères seront précis, plus ils restreindront les promotions. La CFDT demande à en connaître davantage sur les pistes envisagées.**
- Des exclusions pourraient être prévues pendant un certain temps pour les agents ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire : la **CFDT** s'interroge sur la nécessité d'écrire ce type de dispositions dans les LDG. Dans les faits, l'administration ayant le choix des promotions, elle dispose de la faculté de ne pas promouvoir d'agents qui auraient fait l'objet de sanction disciplinaire.
- Cependant insérer cette disposition dans les LDG reviendrait à instaurer une double peine systématique, ce qui pour la **CFDT** serait abusif. Ce projet ne paraît pas nécessaire.

L'administration a pris en compte les remarques formulées, précisant qu'il s'agissait pour l'instant d'un simple recueil d'avis.

Parmi les réponses de l'administration :

- Un groupe de travail sur les lignes de gestion directionnelles va être mis en place.
- La proposition d'un droit au retour pour les agents affectés à Mayotte et en Guyane va être regardée, et n'est pas exclue à date.
- Pour les précisions sur les critères de promotions, l'administration aurait dans l'idée de prendre en compte les tâches que font certains agents en plus de leur travail habituel.
- Malgré les remarques de plusieurs organisations syndicales, l'administration confirme que pour l'instant les situations de **proche aidant** ne donnent pas de points ou de priorité, quand bien même d'autres directions du MEF les prennent déjà en considération.
- L'administration confirme que la règle des deux ans pourrait être inscrite réglementairement dans l'arrêté : il s'agit selon elle d'une obligation du décret de 2019.

La CFDT s'attendait à un point d'étape relatif à la réorganisation du réseau CCRF, elle en a été pour ses frais. Seule a été abordée la réorganisation de l'AC et des SCN, qui nous l'espérons permettra d'alléger les procédures internes et la verticalité érigée en dogme.



**CCRF &
LABORATOIRES**

Concernant la réorganisation du réseau CCRF, la **CFDT** a rappelé que si elle demeurait très favorable à une sortie de l'interministérialité, la contrepartie du « regroupement des petites unités » annoncée ouvertement par l'administration est inacceptable.

La fermeture des unités départementales n'est pas la solution : seule la réimplantation d'effectifs suffisants permettra un fonctionnement efficace des services, une réalisation efficiente des missions, et des conditions de travail satisfaisantes pour les agents.

L'argument « à moyens constants » n'est pas non plus recevable au regard des choix assumés par l'administration de privilégier les implantations d'agents en administration centrale et dans les SCN, au détriment des services en réseau déconcentré !

Concernant l'amélioration des outils Signal, Réponse, et Rappel conso, la **CFDT** souhaite que les agents utilisateurs soient placés au centre du dispositif afin que les doublons de traitement soient supprimés, et que le travail soit facilité.

La procédure relative à l'organisation du SNE est mise à jour trois ans après la réorganisation effective du service : outre ses réserves sur l'efficacité du fonctionnement en « mode projet », la **CFDT** s'interroge sur les motivations réelles de cette actualisation tardive.

Enfin les premières orientations fournies par l'administration sur l'évolution des LDG nous laissent sceptiques. Une certaine tendance à la rigidification des dispositifs est perceptible.

La **CFDT** rappelle son opposition à la multiplication des postes à profil, et revendique la réouverture des concours de catégorie B et C afin de répondre au besoin d'implantation d'effectifs dans les services déconcentrés, et redynamiser les mouvements de promotions internes.

La **CFDT** est à votre disposition. N'hésitez pas à nous faire remonter toute difficulté ou remarque
cfdt@dgccrf.finances.gouv.fr