



CCRF &
LABORATOIRES

ACTUALITES

2025 – n°3

11 mars 2025

GROUPE DE TRAVAIL DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE RÉSEAU CCRF MARDI 4 MARS 2025

Une déontologie à géométrie variable !

La **CFDT** était représentée par Aude **BELLET** (*DREETS PACA*), Laure **FRERET** (*SNE Rennes*), Jean-Baptiste **MARCO** (*DDPP 29*), Céline **PINEAU** (*SNE Rennes*), et Alexandre **VASSIEUX** (*DDPP 94*).

Ce groupe de travail du Comité Social d'Administration de Réseau CCRF (*CSAR*) était présidé par Madame Nejma **MONKACHI** (*cheffe du Service du soutien au réseau*), assistée de Mme Hélène **CHARPENTIER** (*sous-directrice Ressources humaines*) ainsi que Mme Cécilia **FAUCOU** (*cheffe du bureau 2A*), M. Fabien **CHEVALIER** (*bureau 2A*) et Mme Hélène **CHALLULAU** (*bureau 2A*).

À l'ordre du jour :

- **L'IA et notamment les travaux conduits par l'INRIA dans le cadre d'une étude du SG du ministère sur l'impact de l'IA sur les métiers du contrôle : présentation et débats**
- **Formation initiale ENCCRF : préparation de la scolarité des inspecteurs 2025/2026 : présentation et débats**
- **Suivi de la mise en œuvre du plan stratégique 2025-2028**
- **Plan d'action déontologie suite au rapport d'audit de la MMAI sur la gestion des conflits d'intérêts**
- **Questions diverses (*Fiche de situation individuelle, évaluation professionnelle*)**

Avant de dérouler l'ordre du jour, un point a été fait sur les situations à La Réunion et à Mayotte suite aux événements climatiques récents.

Pour La Réunion, l'administration se veut rassurante. Elle indique que les équipes se portent bien. En revanche, des dégâts sont à déplorer dans les locaux où les agents sont affectés. Les agents comme l'ensemble des habitants subissent les coupures d'électricité et d'eau.

Pour Mayotte, l'agent opérationnel se retrouve à nouveau seul. Il aurait dû bénéficier de renforts réunionnais mais le cyclone qui a frappé La Réunion a eu pour conséquence de suspendre la venue des agents de ce territoire.

Dans ce contexte, la question de l'attractivité de certains territoires est d'autant plus prégnante tant en mobilité interne qu'en primo-affectation.

 @cfdtccrfscl

 @cfdtccrflaboratoires

 51 avenue Simon Bolivar 75019 Paris

 cfdt@dgccrf.finances.gouv.fr



CCRF &
LABORATOIRES

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE À LA DGCCRF

Etude du SG de Bercy sur l'impact de l'IA à la DGCCRF

Le Secrétariat Général du MEFSIN a initié une étude prospective visant à identifier les effets de l'Intelligence Artificielle (IA) sur les métiers du contrôle et de l'enquête (DGFIP, DGDDI, DGCCRF). Cette étude est confiée à l'Institut National de Recherche en sciences et technologies du numérique (INRIA), depuis avril 2024, avec une restitution attendue à l'été 2025. Les chercheurs ont eu des entretiens avec des agents de Réponse Conso et de la Cellule Numérique du SNE.

L'objectif affiché est de disposer d'une vision qualitative des effets de l'IA sur les métiers et compétences des agents concernés et adapter la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) aux évolutions que le développement du recours à l'IA pourrait occasionner.

Les apports annoncés comme attendus par l'administration de cette étude sont, notamment :

- Le développement d'une politique RH plus qualitative, fondée sur une réflexion collective sur l'évolution des compétences et métiers du MEFSIN ;
- Les modalités de dialogue social lors des changements induits par l'IA.

Si la **CFDT** n'est pas sans savoir qu'une évolution des compétences est à prévoir pour faire face aux impacts identifiés de l'IA (*contrôle des IA par la DGCCRF, adaptation aux pratiques de fraudes générées par l'IA*), elle sera attentive à ce que le développement de l'IA ne soit pas un prétexte à la **suppression de personnels**.

En effet, le risque est grand que son corolaire soit une augmentation de la charge de travail, via, par exemple la vérification de rapports générés par IA, de données brutes afin d'assurer la fiabilité du rendu (*occurrences possiblement omises par l'IA*) ou par le seul accroissement du flux d'informations. L'administration partage ce constat.

Par ailleurs, la **CFDT** met en garde contre le danger du « tout-numérique » : nous ne devons pas abandonner notre cœur de métier au profit des enquêtes numériques. L'IA doit rester un **outil d'aide à l'enquêteur** sans à aucun moment le substituer.

Cas d'usage concret de l'IA à la DGCCRF

Mme Isabelle COLLIN (*anciennement cheffe du service Réponse Conso et depuis peu affectée au Service du soutien au réseau*), Mme Fatou DIALLO (*Directrice du SNE*), M. Laurent CADILLON (*chef du bureau 2D*) et M. Rémi STEFANINI (*délégué à la transition numérique*) sont intervenus sur le point relatif à l'IA.

L'administration présente 3 cas qui illustrent des usages de l'IA à la DGCCRF :

• Exemple 1 – Réponse Conso :

Conçue pour aider à la rédaction des réponses aux plaintes, l'IA propose un traitement des signalements, des professionnels ou des consommateurs, en mettant en relation les éléments qu'ils contiennent avec une base de données de paragraphes. L'agent en charge de la réponse doit ensuite identifier les paragraphes à conserver ou non et « humaniser » la réponse, la personnaliser et y apporter des précisions si besoin. L'IA dont il est question a été coconstruite par le SICCRF et le Commissariat à l'Energie Atomique (CEA). Une mise à jour est faite tous les 3 mois par un abondement de la banque de données avec les derniers courriers adressés. Le taux de satisfaction est d'un sur deux : une proposition sur deux faite par l'IA est adoptée *in fine* par les répondants.

• Exemple 2 - OURS :

Outils Réseaux Sociaux (OURS) est un ensemble d'outils développés par la Cellule Numérique du SNE. Dans le cadre, par exemple de la TN Influenceurs, OURS permet de faire d'une part une collecte automatisée (*scraping*) pour capturer des vidéos, photos, contenus fixes ou éphémères sur les réseaux sociaux et d'autre part, un traitement automatisé avec de l'IA pour pré-cibler les contenus pertinents. L'objectif est de rendre le contenu trié, discriminé et directement exploitable par l'enquêteur au regard des infractions qu'il recherche.

La **CFDT** insiste sur la nécessité de conserver une analyse humaine des contenus car le seuil de sensibilité d'OURS doit être vérifié : il pourrait passer à côté de contenus pertinents ou au contraire inclure des contenus qui s'avèrent en dehors du champ de recherche.

A noter que l'utilisation de l'IA dans l'enquête soulève de nombreuses questions d'ordre juridique.

- **Exemple 3 – Signal Conso :**

Face à l'augmentation significative des signalements (*cap du million de signalements franchi, accroissement de 30% par trimestre*), l'IA doit venir en soutien aux agents pour leur analyse. L'IA nommée ALBERT et développée par la DNum est utilisée pour gagner du temps, optimiser le ciblage ou encore faire preuve d'une meilleure réactivité face à des pratiques répétées (*type SFAM*).

Cette présentation appelle plusieurs remarques : parmi ces 3 exemples, seul celui de Signal Conso est présenté comme « exploratoire », « en cours de test », ce qui amène à conclure au caractère définitif des outils développés à Réponse Conso et d'OURS.

La **CFDT** questionne l'association préalable des agents au développement de ces outils. En effet, la **CFDT** a une conviction : l'IA ne pourra être intégrée dans les process de travail avec succès qu'avec l'apport des agents utilisateurs. Les agents doivent être acteurs de ces transformations. Là où les agents sont parfois submergés par les mails ou des tâches répétitives, l'IA peut être une réponse mais il faut l'utiliser avec toutes les réserves énoncées.

A la DGFiP (*cf. extrait ci-après*), les expériences de mise en œuvre de l'IA, notamment le foncier innovant, se sont soldées par des surcharges de travail pour les agents alors que les effectifs étaient constamment rabotés. La perte de sens du travail face à ces déploiements ne doit pas être minimisée. Il est donc logique, qu'en l'absence de dialogue social et d'implication des agents dans son développement, l'IA puisse être perçue avec méfiance.

Extrait du rapport de la Cour des Comptes du 18 juillet 2024 relatif à L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES : L'EXEMPLE DU MINISTÈRE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES

« Ces nouveaux outils peuvent ainsi augmenter la charge de travail des services du fait de leurs performances, en détectant par exemple d'avantage d'irrégularités à traiter, ou du fait de leurs limites, en générant par exemple des réponses erronées qu'il revient aux humains de corriger. De plus, leur mise en œuvre modifie la répartition des métiers et des compétences nécessaires à la conduite des politiques publiques du MEFSIN. »

Pour la **CFDT**, l'utilisation de l'IA comme outil d'aide à l'enquête ou de traitement des données se justifie pleinement. Toutefois, il faut être en mesure de régulièrement s'assurer de la **fiabilité du résultat rendu** et **apporter des améliorations/corrections** quand c'est nécessaire. Cette phase indispensable **nécessite des moyens** et la DGCCRF en manque cruellement.

Bien que bénéfique dès lors qu'elle permet une optimisation, un gain de temps, l'IA ne doit pas conduire à une **perte de sens dans le travail**.

Le rôle de la DGCCRF dans le contrôle de l'IA

L'IA est également un objet à contrôler dans le cadre de son utilisation par les professionnels. Nos pouvoirs existants permettent déjà de contrôler et sanctionner des pratiques qui mettraient en œuvre de l'IA. Un règlement européen établissant des règles harmonisées concernant l'IA a été publié le 12 juillet 2024 et entrera en vigueur progressivement entre février 2025 et août 2027. Ce règlement présente un volet surveillance du marché qui, très probablement, relèvera au moins en partie de la DGCCRF.

Trois systèmes d'IA (SIA) relèvent de la surveillance des Etats membres :

- Les SIA interdits
Exemple de pratique : une interface numérique, sur un site Internet, personnalisée par IA de sorte à tromper le consommateur.
- Les SIA à haut risque et fortement encadrés
Exemple de pratique : un jouet intégrant de l'IA et posant un problème de sécurité.

- Les SIA autorisés avec une obligation de transparence
Exemple de pratique : un professionnel répondant à ses clients par IA sans les informer clairement.

Pour la **CFDT**, qu'il s'agisse de l'IA en tant qu'outil d'aide à l'enquête ou en tant qu'objet à contrôler, cette évolution nécessite **des effectifs et des moyens** (juridiques, informatiques, ...).

FORMATION INITIALE ENCCRF

Stage en entreprise : le retour

M. Jean-Yves SAVOIE (*chef du bureau 2B*), M. Patrick RUBI et Mme Natacha TRANI (*ENCCRF*) sont intervenus pour la partie consacrée à la formation.

Le document support du point traitant de la formation initiale 2024-2025 fait la part belle à une surprise de taille : le **retour du stage en entreprise, dès l'été 2025 pour la promotion en cours**.

L'administration a d'emblée admis qu'il s'agissait de répondre à une « demande ministérielle pressante et constante ». Elle n'a pas semblé avoir opposé beaucoup de résistance à cette volonté « venue d'en haut ». Elle ajoute qu'il s'agit pour elle de renforcer le volet « accompagnement des entreprises », volet ardemment dénoncé à de multiples reprises par la **CFDT**.

Ce projet affligeant nous paraît extrêmement fâcheux à de multiples égards, ainsi que l'a exprimé l'intersyndicale CCRF à Mme la Directrice Générale le 7 mars 2025 :

- L'intégralité des agents lauréats aux concours d'accès à la DGCCRF ont déjà effectué des stages en entreprise lors de leur cursus universitaire, ont effectué des jobs d'été, voire ont connu préalablement une carrière longue dans le secteur privé. Notons que les internes CCRF devront également effectuer ce stage
- Les 5 journées d'observation ne permettront pas aux stagiaires d'apprécier davantage les fonctionnements des marchés et des entreprises. Il est inepte d'imaginer qu'un tel format de stage atteigne les objectifs énoncés.
- En l'état actuel, il revient aux collègues stagiaires, aux directions déconcentrées et aux maîtres de stage de chercher ce stage. Il est très malvenu d'ajouter une énième charge sur les agents titulaires et stagiaires et leur hiérarchie locale. Si tant est que l'administration continue dans cette voie calamiteuse, le stage devrait être intégralement géré par l'administration centrale et l'ENCCRF.
- Les attendus de la part du stagiaire sont également aberrants : si le stagiaire fait l'observation d'infractions d'ordre délictuel lors du stage, il ne pourra rien en faire. Il a ordre de ne pas relever les anomalies, juste de les consigner dans une note d'observation à destination uniquement de l'ENCCRF.

Suite aux questions de la **CFDT**, ce positionnement n'a pas eu l'air de froisser les principes déontologiques de l'administration. Nous lui rappelons qu'en l'absence de pouvoirs, tels qu'il le sera lors de ce stage en entreprise, le stagiaire reste soumis aux dispositions de l'article 40 du Code de Procédure Pénale et qu'il est tenu de rédiger un rapport à destination du Parquet.

- Ne pas effectuer le stage dans le ressort de la direction d'affectation engendrera une fois encore des frais supplémentaires (*logement, transports, restauration commerciale*) pour les stagiaires, qui pour la plupart ont déjà des surcouts divers et variés lors de leur période de formation initiale.
- Les entreprises ne seront pas enclines à montrer leurs process aux stagiaires par crainte d'utilisation ultérieure des éléments divulgués.
- Inversement, d'autres entreprises pourraient manipuler les stagiaires pour obtenir des avis, conseils, validations sur des éléments non maîtrisés, et sur lesquels ils ne sont pas fondés à intervenir.
- La taille et la typologie de l'entreprise accueillant le stagiaire ne sont pas non plus spécifiées par l'administration, on pourrait donc imaginer un stage chez l'influenceur du coin comme dans une multinationale. L'administration indique n'être fermée à aucune sorte d'entreprise...
- Un péril certain est à prévoir pour les agents stagiaires, quant à leur positionnement professionnel lors du stage, au cours duquel la déontologie risque de toute évidence d'être mise à mal. Un vrai jeu d'équilibriste attend nos futurs collègues !

La **CFDT** veillera, en cas de mise en œuvre du stage en entreprise, à ce qu'aucune mise en cause de la déontologie des stagiaires ne puisse être effectuée d'aucune manière.



CCRF &
LABORATOIRES

Aux nombreuses questions posées en séance par les organisations syndicales, l'administration n'a apporté aucune réponse satisfaisante.

Pour mémoire, la Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation, et de la Répression des Fraudes a en charge trois grandes missions :

- Le respect des règles de concurrence, avec des actions en PAC et PCR,
- La protection du consommateur au sens large,
- La répression des fraudes.

L'acronyme de la DGCCRF ne renvoie en aucune sorte à une mission d'accompagnement des entreprises. Nous sommes une administration de contrôle et de répression : il conviendrait opportunément de ne pas confondre nos missions avec celles de la DGE.

A notre sens, les cadres en entreprise risquent davantage de se moquer ouvertement des agents stagiaires ainsi que du principe incroyablement naïf de ce stage en entreprise.

La **CFDT**, à l'instar de l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives :

- dénonce l'acceptation sans combat par notre direction générale de cette injonction ministérielle,
- déplore le mélange des genres, la précipitation, l'absence de concertation associée au projet de stage en entreprise,
- demande l'abandon du projet à minima pour la promotion en cours au regard de l'ensemble des motifs évoqués au préalable.

Autres sujets formation

- Les formations en distanciel n'apparaissent pas dans le projet de calendrier, l'ENCCRF confirme l'absence de distanciel l'année prochaine, pour la promotion 2025-2026.
- La **CFDT** estime positive l'intégration d'un volet relatif aux contrôles numériques lors de la formation initiale des agents.

PLAN STRATÉGIQUE 2025 - 2028.

Madame Glenda PEREIRE-ROBERT (*Cheffe de projet Plan stratégique de la DGCCRF*) est intervenue sur le point relatif au Plan Stratégique.

Alors que le point à l'ordre du jour annonçait un « suivi de la mise en œuvre » du plan stratégique, le document reprenait (*encore une fois*), les grands axes (*au nombre de 4*) et les chantiers (*au nombre de 15*) sans apporter de nouvelles précisions.

Prévu initialement à l'automne 2024, [le plan stratégique 2025-2028](#) a été publié avec un peu de retard en février 2025.

Un appel à candidature a été lancé aux régions pour qu'elles se positionnent sur les actions, chantiers, axes sur lesquels elles souhaitent travailler.

Pour chaque chantier, un **pilote** est désigné en Centrale. Il est épaulé par un **service référent** (*un Pôle C ou un service départemental*) qui a un rôle de coordinateur. Des **contributeurs** occasionnels ou ponctuels viennent compléter le dispositif. Les contributeurs peuvent être une entité ou une personne et ont la possibilité de contribuer sur plusieurs chantiers.

A ce stade, la liste des 15 pilotes est finalisée alors que celles des services référents et contributeurs ne le sont pas.

Il est précisé que fin mars, la Directrice générale se déplacera à Orléans, la région Centre Val de Loire étant référente pour le chantier relatif à l'accompagnement des entreprises.

La **CFDT** déplore un plan stratégique qui éloigne la DGCCRF de son cœur de métier puisqu'il met l'accent sur **l'accompagnement des entreprises**.

De plus, au regard du manque d'effectif et des difficultés rencontrées dans les services, la mise en œuvre du plan stratégique ne constitue pas une priorité pour les agents dans les services, surtout dans la mesure où aucune garantie n'est apportée sur le **volet indemnitaire** pour accompagner ce plan stratégique.

La **CFDT** a demandé que les travaux en lien avec le plan stratégique soient suivis dans le cadre du dialogue social. Certains chantiers étant particulièrement préoccupants, la **CFDT** sollicite une visibilité sur leur évolution et la possibilité d'échanger. L'administration s'est montrée offusquée et a juste consenti à nous adresser les éléments avant qu'ils soient publiés sur Géci.

L'accompagnement des entreprises et notamment le projet de **visites de conformité** à la demande des professionnelles est une source d'inquiétude. Nous ne souhaitons pas, à l'instar du stage en entreprise (*traité dans le point précédent*), apprendre sa mise en place sans que les organisations syndicales aient pu être consultées.

La présentation de Mme PEREIRE-ROBERT a été effectuée à une vitesse excessive, esquivant les questions ou répondant des banalités affligeantes, celle-ci ayant une obligation dans l'après-midi : celle de tourner une vidéo pour le plan stratégique.

Cet évènement révèle une fois de plus le mépris porté au dialogue social au profit d'une communication externe toujours plus lisse et performante.

PLAN D'ACTION DÉONTOLOGIE

Madame Marie-Josée LEINARDI (*Inspectrice générale des services, référente déontologue*) et Mme Céline MORIN (*rédactrice bureau 2A, déontologie*) sont intervenues sur le point relatif au plan d'action déontologie.

[La loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019](#) a réformé les modalités des contrôles préventifs destinés à apprécier le **risque déontologique** associé aux **futures fonctions** envisagées par un agent public à l'occasion :

- de sa nomination, s'il a exercé des activités dans le secteur privé aux cours des 3 années précédentes ou sur des emplois considérés comme exposés aux termes du [décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique](#),
- de son départ vers le secteur privé ou s'il y exerce une activité dans les 3 ans suivants son départ,
- ou de son cumul d'activités pour activité accessoire ou pour création ou reprise d'entreprise.

Une mission ministérielle a mené un audit à la DGCCRF relatif la mise en œuvre de ces dispositions.

Dans leur synthèse, les auditeurs ont considéré que des dispositifs de maîtrise du risque relatif aux obligations déontologiques liées aux nominations, départs et cumuls d'activités de la DGCCRF existent mais sont « *insuffisants, peu efficaces et/ou mal mis en œuvre. Les activités de suivi et/ou surveillance du risque sont inexistantes ou rudimentaires* ».

A la suite de cet audit, la DGCCRF a établi un plan d'action 2025-2027 reposant sur 3 axes :

Axe 1 : optimiser la culture déontologique

Plusieurs actions visent principalement à **mettre à jour les documents et pages Géci** existants en matière de déontologie :

- Le guide déontologie consultable sur GECl sera modernisé sous forme de fiche et le contenu mis à jour (*réseaux sociaux, fournir davantage d'exemples pour mieux situer le curseur du franchissement de la ligne rouge*),
- En sus de répertorier la liste des « correspondants déontologiques » locaux, une articulation entre les référents déontologues en services déconcentrés et AC/SCN est à prévoir, ce, afin de faciliter la circulation des informations ascendantes et descendantes.

Un programme de **formation dédié aux managers** sera élaboré. La **CFDT** questionne l'administration centrale sur :

- les modalités de contrôle de l'effectivité de la formation à la déontologie propre à la DGCCRF des cadres qui n'en pas issus, en DDI et en DREETS ;
- la déconnexion potentielle du contenu de la formation SAFIRE/IGPDE des règles de déontologie propres à la DGCCRF ;

- la nécessité de former également les agents.

Axe 2 : mettre en place des procédures formalisées et traçables dédiées aux contrôles déontologiques en Administration Centrale et SCN

- Pour sécuriser la procédure de prévention des conflits d'intérêts, il est notamment prévu qu'une fiche déontologique rappelant ses droits et obligations soit remise à tout nouvel arrivant. Pour la **CFDT**, elle doit impérativement être complétée d'une formation robuste en présentiel.
- Alors que les agents en AC sont recrutés sur fiche de poste et donc pour un poste précis, ce n'est qu'après leur recrutement que l'administration apprécie la compatibilité du poste avec les activités privées exercées précédemment. La **CFDT** se questionne quant au timing.
- Seront mis en place :
 - une procédure de suivi des départs,
 - un modèle-type de courrier de notification de départ pour tout agent quittant la DGCCRF mentionnant son obligation d'informer l'administration de son projet professionnel, et ce pendant 3 ans.
- Pour sécuriser le départ des agents sans destination professionnelle immédiate, l'agent devra s'engager à informer l'administration pendant 3 ans de ses activités privées lucratives. L'administration se réserve le droit d'effectuer des recherches sur l'agent pour identifier son nouvel emploi. Un guide de procédures métier sera élaboré à l'attention des gestionnaires RH mais uniquement dans le périmètre des services centraux. Il devrait être constitué d'un « **qui fait quoi** » dans la procédure de contrôle déontologique et d'une **instruction** rappelant les procédures à destination des agents et des managers de l'AC.

La **CFDT** alerte sur la limitation aux agents AC/SCN, les agents CCRF en services déconcentrés étant pleinement concernés par l'ensemble des mesures mises en œuvre en matière de déontologie.

Axe 3 : s'assurer de la transmission des déclarations d'intérêts au sein du réseau de la DGCCRF et sécuriser leur mise à jour

Le plan d'action prévoit notamment de :

- Renforcer le dispositif de contrôle déontologique à l'occasion des demandes de mutation,
- Renforcer le dispositif de contrôle déontologique à la nomination dans le réseau de la DGCCRF.

Une action en particulier interpelle la **CFDT** : « *Si l'incompatibilité s'étend à l'ensemble des missions : la mutation n'est pas prononcée ; le cas échéant une autre affectation devra être recherchée* ». Questionnée, l'administration donne l'exemple d'un agent qui aurait un mandat électoral sur le territoire qu'il souhaiterait rejoindre.

L'exemple donné par l'administration semble pour le moins discutable. Pour la **CFDT**, la rédaction est trop large et risque de voir des applications diverses et variées à partir de cette simple phrase. L'administration est prête à revoir la rédaction de ce point.

Pour la **CFDT**, une **mise à jour des documents** existants et un renforcement des procédures de contrôle sont indispensables. Les remontées d'information confirment que certaines règles de base de la déontologie ne sont **pas toujours connues ou comprises**. Pour la **CFDT**, la **formation** doit être adaptée à la DGCCRF, à nos métiers et doit s'adresser à tous les agents. Si l'audit ne concernait que les conflits d'intérêts en cas de nominations/départs/cumuls d'activité, le sujet est plus vaste (position par rapport au professionnel contrôlé, utilisation des réseaux sociaux en tant qu'agent de la DGCCRF, ...). Les organisations syndicales ont sollicité un groupe de travail pour **délimiter les contours de l'actualisation du guide déontologie DGCCRF**.

Le rapport d'audit met en lumière la **difficulté pour la DGCCRF d'assurer le suivi de ses agents en services déconcentrés au regard du millefeuille administratif**. De plus, en DDI, les spécificités métiers CCRF ne sont absolument pas prises en compte en matière de déontologie.

QUESTIONS DIVERSES

Fiche interministérielle de situation individuelle (Fisi)

La **CFDT** a interpellé l'administration sur la **Fiche interministérielle de situation individuelle (Fisi)** accessible par chaque agent sur son espace ENSAP. Cette fiche, présentée comme facilitant la mobilité interministérielle, a vocation à être progressivement déployée dans tous les ministères. Générée automatiquement et mise à disposition sur ENSAP sans aucune demande ni consentement de l'agent, elle regroupe des données personnelles et administratives de l'agent, extraites notamment de SIRHIUS.

La **CFDT** dénonce le contenu de cette fiche qui recense entre autres :

- la situation familiale et les enfants à charge,
- l'historique des modalités de service (période de temps partiels),
- l'historique des congés de maladie ordinaire (sur les 12 derniers mois),
- l'historique des autres congés maladies (sur 5 ans),
- l'historique des absences diverses (sur les 12 derniers mois) : absences syndicales ou liées à l'exercice du droit de grève notamment.

De toute évidence, l'élaboration d'une telle fiche pose problème ainsi que son utilisation prévue et son détournement prévisible.

Il est d'ailleurs envisagé que cette fiche puisse être éditée par l'administration d'origine à destination de l'administration d'accueil. Elle pourrait donc circuler entre administrations sans aucune maîtrise de l'agent.

Nous pouvons également légitimement craindre que cette fiche, puisqu'elle sera déployée dans tous les ministères, soit réclamée aux agents candidats sur un poste au cours du processus de recrutement. Nous ne pouvons pas exclure une utilisation abusive de cette fiche qui deviendrait alors préjudiciable à l'agent.

Pour la **CFDT**, cette fiche présente un réel danger car elle est susceptible :

- de révéler des informations sensibles sur la santé ou l'engagement syndical d'un agent,
- d'être source de discrimination,
- de porter atteinte à la vie privée de l'agent,
- d'être utilisée de façon détournée,
- de faire porter une pression sur les agents qui ne maîtrisent pas sa transmission à un éventuel futur employeur ou se voient dans l'obligation de la produire, en amont, à la demande d'un éventuel futur employeur,
- de bafouer les droits fondamentaux de l'agent.

La CFDT demande que le contenu et l'utilisation de cette fiche soient examinés en urgence. Dans l'attente, la CFDT exige que l'article faisant la promotion de cette fiche sur Géci soit supprimé et que son utilisation ne soit pas effective.

Évaluation professionnelle

Alors que la campagne d'évaluation professionnelle est en cours, des agents ont eu la surprise de recevoir, préalablement à l'entretien, un **CREP rempli de façon (très) parcellaire**, ce qui ne permet pas à l'agent de préparer pleinement et sereinement ce rendez-vous annuel. Cette nouvelle façon de faire a notamment été observée au SNE sans information préalable des agents.

La **CFDT** a interpellé l'administration pour savoir s'il s'agissait d'une initiative du service ou d'une « consigne » plus générale émanant de l'administration centrale. Il aura fallu quelques minutes et une relance pour que l'administration admette avoir « fortement incité » les chefs de service à procéder ainsi sans toutefois préciser le périmètre concerné (*Services centraux et services déconcentrés ?*). Selon nos interlocuteurs, les chefs de services conserveraient *in fine* la liberté de faire comme ils l'entendent...

La pratique jusque-là mise en œuvre à la DGCCRF, à savoir, la réception d'un CREP rempli qui sert de base à la discussion avec la possibilité de le compléter et l'amender en séance, faisait consensus. Elle permet une transparence et une discussion « à armes égales », où chacun peut avancer ses arguments.



CCRF &
LABORATOIRES

Pourquoi revenir sur cette pratique alors ?

La cheffe du Service du soutien au réseau apporte une réponse qui ne convainc personne. Elle exprime sa stupeur lors de son arrivée à la DGCCRF en découvrant les usages CCRF et argue que partout ailleurs, la pratique est différente. Plusieurs exemples montrent pourtant que la DGCCRF n'est pas la seule à procéder ainsi.

Pour l'administration, le CREP doit être rédigé pendant l'entretien, dans une volonté de « co-construction ».

Pour la **CFDT**, la préparation de l'entretien devient complexe pour l'agent faute d'informations en amont sur le regard porté par sa hiérarchie sur son activité de l'année écoulée. Pris « à froid », l'agent risque d'omettre les éléments et arguments pertinents, voire de perdre son sang-froid alors que l'évaluateur aura eu tout loisir de préparer son argumentaire.

Une difficulté supplémentaire que l'administration a semblé découvrir en séance : au SNE, les enquêteurs relèvent à la fois de chefs de service fonctionnels pour le suivi des dossiers d'enquête et d'un chef de service hiérarchique pour la validation des sujets RH. Ainsi, au cours d'une année, l'agent peut interagir avec son supérieur hiérarchique sur les sujets RH sans avoir eu à traiter d'enquêtes avec ce dernier. Or, l'entretien annuel se tient avec le chef de service hiérarchique. Il est surprenant que l'administration découvre l'organisation du SNE et s'en étonne seulement maintenant.

En conclusion, l'administration retient qu'il y a débat. Et après ?

L'arrivée de la nouvelle équipe de Mme Lacoche à la DGCCRF avait suscité des espoirs pour renouer le dialogue social.

Cet espoir a été déçu par le manque de transparence et d'échanges préalables à ce GT, notamment concernant le stage en entreprise. Les points à l'ordre du jour étaient étayés de documents déjà validés et prêts à une application immédiate, aucune place n'était possible pour la discussion.

Le plan d'action sur la déontologie est davantage axé sur l'AC et les SCN, conséquence directe de l'interministérialité. Pour la **CFDT, la déontologie étant commune à tous les agents CCRF sur l'ensemble du réseau, les documents et procédures doivent y être déployés de façon identique.**

Quant à l'humour dont fait preuve l'administration en mettant dans le même ordre du jour le stage en entreprise, l'accompagnement des entreprises et la déontologie, il a fait grincer des dents les élu.es lors de l'instance.

L'administration s'en est tenue à une position benoîte, faisant celle qui ne comprenait pas y compris pour la FISI lorsqu'on parle de la notion de consentement relatif au traitement des données personnelles imposée par le RGPD.

Ce groupe de travail fut, hélas l'occasion de constater un retour à des postures de l'administration que l'on pensait révolues avec le départ de l'équipe précédente.

Un tel exercice est vain si aucune place n'est réservée aux discussions. La **CFDT refuse que ces groupes de travail constituent une chambre d'enregistrement des errements de l'administration centrale.**

La **CFDT** est à votre disposition. N'hésitez pas à nous faire remonter toute difficulté ou remarque

cfdt@dgccrf.finances.gouv.fr