



FORMATION SPÉCIALISÉE DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE RÉSEAU CCRF

MARDI 19 MAI 2026

Bien que les agents CCRF soient davantage entendus, la prévention des risques reste à la peine.

La **CFDT** était représentée par Jean-Baptiste **MARCO** (DDPP 29), Marine **MANOHA** (DDPP 74), et Aude **BELLET** (DREETS PACA).

Cette formation spécialisée du Comité Social d'Administration de Réseau CCRF (CSAR) 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 Sarah SECK (*bureau 2A - référente santé sécurité et conditions de travail*) et Madame Hélène CHALLULAU (*bureau 2A*).

Sont intervenus pour les points de l'ordre du jour qui les concernent : Madame Fatou DIALLO (SNE) et Monsieur Jean-Yves SAVOIE (*bureau 2B*).

À l'ordre du jour de cette instance :

- **Approbation des PV des séances des 20 mai 2025 et 13 novembre 2025**
- **Suivi des signalements, pour information**
- **Note d'orientations ministérielles SST 2025-2026, point d'étape**
- **Outils utilisant l'IA, pour information**
- **Questions Diverses**

En préambule, la **CFDT** a lu une [déclaration liminaire](#).

En réponse aux thèmes abordés en déclaration liminaire, la cheffe du Service du soutien au réseau apporte les réponses suivantes :

La réorganisation territoriale

Renvoi est fait à la lettre de mission IGA/IGF (*mission d'inspection censée être conduite en mai et juin 2026*). Quel que soit l'arbitrage rendu par Monsieur le Premier Ministre, l'administration se veut rassurante affirmant qu'elle continuera à mener les combats pour faire face aux difficultés des agents de la DGCCRF qui sont invités à continuer à faire de leur mieux, à effectifs constants, ce, d'autant qu'ils sont largement dotés en ordinateurs et en accès internet et qu'ils bénéficient d'outils à la pointe, jalouxés par d'autres administrations (*Yaka, Resana, ...*). Sur le fond, la cheffe du Service du soutien au réseau précise que l'administration ne partage pas l'avis des représentants du personnel quant à la nécessité de maintenir des implantations de la DGCCRF dans tous les territoires, lui opposant la nécessaire préservation de la QVT des petites équipes restant en place. Cette revendication forte de la **CFDT** va effectivement de pair avec un renforcement des effectifs, dont il a été précisé que compte tenu des contraintes budgétaires nationales, il n'était pas d'actualité.

Le déroulé de carrière

Ce point sera traité lors de l'instance dédiée aux négociations sociales du 2 juin 2026, mais avec la réassurance que ce sujet est totalement déconnecté de l'arbitrage relatif à la réorganisation territoriale. L'administration affirme y prêter une oreille attentive, et vouloir aboutir à un déroulé de carrière cohérent avec plus d'équité. Pour la **CFDT**, les discussions ne doivent pas se contenter de réajustements (*comme pour la NBI*). Le vrai sujet reste celui du grade de débouché pour les inspecteurs, que l'administration peine à soumettre aux discussions, reportant toujours ses propositions. La **CFDT** réaffirme qu'elle ne se contentera pas de mesurètes dans ces négociations.

La réorganisation de l'administration centrale

L'administration se félicite que celle-ci se soit faite sans l'appui d'équipe de soutien extérieure.

- « Démarche participative et structurée » : là encore l'administration met en avant une parole libre, assure qu'aucune question ne sera laissée en suspens, et promet une communication future transparente. Sollicités en amont dans le cadre d'ateliers, certains agents ont pourtant relayé le sentiment selon lequel tout est joué d'avance. Il est répondu que peu de contre-propositions ont été produites ; cependant lorsque la pertinence de certaines propositions a été discutée elles ont été repensées.
- Objectif « Simplifier les procédures et circuits de validation pour gagner en efficacité et réactivité » : s'agissant du plan d'action charge de travail, l'administration indique avoir mis l'accent ces derniers mois sur la revue d'activité relative aux Bureaux d'Administration Centrale et à l'ENCCRF et s'engage à la communiquer aux organisations syndicales.



CCRF &
LABORATOIRES

OUTILS UTILISANT L'IA

Mme Fatou DIALLO (*Directrice du SNE*) intervient pour présenter ce point.

Ce sujet avait déjà fait l'objet d'un développement très complet lors du groupe de travail du CSA R du 4 mars 2025 ([cf. actu 2025-n°3](#)), avec la présentation des outils :

- Outils Réseaux Sociaux (*OURS*) : dans le cadre de la TN Influenceurs, qui 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.

-IA RéponseConso (*à l'ordre du jour du CSA R du 23 juin 2026*) : conçue pour aider à la rédaction des réponses aux plaintes, l'IA propose un traitement des signalements 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 l'« humaniser ». Le taux de satisfaction est d'un sur deux : une proposition sur deux faite par l'IA est adoptée *in fine* par les répondants.

À cette séance sont présentés 3 nouveaux outils destinés aux enquêteurs avec cette précision qu'ils sont au stade de la recherche et développement. Le principe de création des outils étant le même : le moteur est développé, de la donnée est collectée (*Scraping*) et l'IA est entraînée sur cette donnée pour lui faire détecter celle qui est problématique.

- IAlimentaire : outil de ciblage des allégations santé et thérapeutiques sur des sites de vente en ligne (*notamment sur les compléments alimentaires*).

- QuotaClimat : outil de recherche d'allégations environnementales dans les contenus audiovisuels. Le projet est mené en collaboration avec l'ONG Quota Climat Secteur, avec comme objectif clef pour la DGCCRF de détecter du greenwashing.

- TAMIS : boîte à outils interne à la Cellule Numérique permettant de créer et maintenir des filtres IA adaptés aux données

Si ces présentations étaient précises et pertinentes, il n'en demeure pas moins que l'enjeu de la question posée par les représentants du personnel était tout autre : il s'agissait, sur la base de l'article L.253-5 7° du code de la Fonction Publique de traiter de « *la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes* ».

Quid de la formation liée à la prévention des risques, de la prise en compte de l'aspect juridique quant à l'application d'assistant IA au ciblage des contrôles (*il existe une obligation d'information des entreprises sur ce mode de ciblage*), de la protection des données recueillies par l'IA, ou encore d'une éventuelle étude coût/bénéfice pour l'administration de l'utilisation de l'IA. L'administration reconnaît que le traitement de ces questions nécessite une réunion dédiée qu'elle proposera prochainement. Dans l'attente elle apporte quelques précisions aux questions soulevées :

- Hébergement des données : les données publiques sont hébergées chez OVH, celles recueillies lors des perquisitions le sont au sein de la cellule numérique. Une politique et une stratégie en matière de stockage restent à définir, notamment en raison du coût que cela représente.



CCRF &
LABORATOIRES

- Formation sur les risques liés à l'IA : les représentants du personnel dénoncent le peu d'offre alors que les risques sont documentés (*tels que désresponsabilisation, perte de sens dans le travail, augmentation du stress*). Le chef du bureau 2B indique en réponse qu'un module dédié à l'usage de l'IA en enquête existe en formation initiale des inspecteurs. Il oriente également vers la plateforme MENTOR pour la formation continue vers une initiation listant la base des outils numériques. Sur l'aspect enquête, une formation e-commerce incluant un module relatif à l'IA comme outil de ciblage est déployée au sein de la DGCCRF sur 2 jours via 80 formateurs relais avec l'objectif que tous les agents aient été formés au contrôle e-commerce d'ici la fin de l'année, sans que celle-ci ne revête de caractère obligatoire pour l'instant.

S'agissant du traitement des points cruciaux que sont l'impact juridique et l'étude coût/bénéfice de l'utilisation de l'IA, la cheffe du Service du soutien au réseau renvoie à une séance ultérieure.

Les représentants du personnel alertent enfin sur deux autres lignes rouges :

- l'expertise juridique des évolutions réglementaires en administration centrale : si elle n'est faite que par de l'IA, le risque est grand de passer à côté de subtilités juridiques d'importance.
- la mise en place d'indicateurs sur des taux de mise en enquête par l'IA, nécessairement générateur de RPS, qui n'est donc pas souhaitable.

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 restera attentive à ce que le développement de l'IA ne soit pas un prétexte à la **suppression de personnels, conclusion d'ores et déjà constaté à la DGFIP**.

En effet, le risque est grand que son corollaire 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 mais elle affirme que le remplacement des agents par l'IA n'est pas à craindre.

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.

L'absence de réponse apportée aux préoccupations majeures d'un sujet crucial tel que le développement de l'IA appliquée à l'enquête et le contrôle de l'IA par la DGCCRF laisse la **CFDT** perplexe, quant à la prise en compte de la réalité de l'enjeu par l'administration. À moins qu'une fois encore, il ne faille déplorer l'absence de volonté d'y associer les représentants du personnel, marque d'un déni de dialogue social.



CCRF &
LABORATOIRES

APPROBATION DES PV DES SÉANCES DU 20/05/25 ET 13/11/25

À l'unanimité, les PV de séance sont approuvés.

SUIVI DES SIGNALEMENTS

L'administration nous communique un état des lieux des signalements de **situations individuelles et collectives** qui lui ont été remontées au cours des dernières années (*depuis 2024 pour les situations collectives et depuis 2023 pour les situations individuelles*). Ces documents, communiqués aux représentants du personnel pour la deuxième fois, ont le mérite d'apporter une visibilité pluriannuelle sur les situations difficiles rencontrées par nos collègues. Ils représentent un travail conséquent, à la fois de recensement, mais surtout de traitement en termes de solutions à apporter. La **CFDT** souligne ainsi la qualité du travail fourni par les équipes du bureau 2A.

Surprenamment, au motif de l'heure avancée, la cheffe du Service du soutien au réseau propose de les traiter par des échanges écrits postérieurs à cette instance...dont c'est pourtant le lieu et l'objet. La **CFDT** n'a pas manqué d'insister pour que l'échange souhaité sur certaines situations se tienne en instance. Rappelant que l'objet de la formation spécialisée du CSA R est bel et bien la santé et sécurité au travail et le traitement de situations de RPS et de souffrance au travail, et que le rôle des élus est de s'assurer que les actions menées par l'administration permettent de répondre aux problématiques, la **CFDT** a également souligné l'opportunité de ces discussions de dresser un bilan du type d'actions (*coaching, enquête, mobilité d'agents, proposition d'un soutien psychologique, médiation*) : selon la situation rencontrée, lesquelles ont pu porter leurs fruits ? quelles sont celles qui sont inefficaces ?

[Nous précisons que, pour des raisons de confidentialité des données, les documents présentés aux représentants du personnel ne sont pas nominatifs, les échanges, se font sur les types de situations et agissements, les canaux utilisés et les actions mises en œuvre]

Les situations collectives

Année	Objet de la remontée	Nombre de remontées	Total
2024	RPS	2	4
	Effectifs	1	
	Exposition à l'amiante	1	
	RPS	1	
2025	Bâtimentaire	2	13
	Réorganisation	1	
	RPS (dont 1 lié affectations stagiaires)	3	
	Harcèlement	1	
	Agissement sexiste	1	
	Difficultés managériales	2	
	Difficultés relationnelles entre agents	1	
	Souffrance au travail	1	
	Conflit avec la directrice	1	
2025	RPS	1	3
	Difficultés relationnelles entre agents	1	
	Difficultés managériales	1	



CCRF &
LABORATOIRES

A noter que la plupart des remontées en 2024 étaient faites par les organisations syndicales, ce qui a évolué en 2025 et 2026 vers un équilibre des origines administration/organisations syndicales.

Les situations individuelles

Année	Objet de la remontée	Nombre de remontées	Total
2023	Harcèlement moral	1	3
	Souffrance au travail	1	
	Harcèlement discriminatoire	1	
2024	Harcèlement sexuel	1	9
	Inégalité de traitement (situation de handicap)	1	
	Violence intra familiale	1	
	Agissement sexiste	2	
	Agression sexuelle	1	
	Souffrance au travail	1	
	Discrimination	2	
2025	Harcèlement moral et discrimination	1	16
	Harcèlement moral	1	
	Agression sexuelle	1	
	Agissement discriminatoire/sexisme	2	
	Discrimination	2	
	Souffrance au travail	9	
2026	Harcèlement	2	3
	Souffrance au travail	1	

Ces situations ont été remontées via différents canaux : le délégué ministériel égalité diversité, Qualisocial, l'IGS, le référent diversité national et le référent école, le service RH de l'administration centrale ou les assistants de prévention mais également par les organisations syndicales. Elles portent pour les situations collectives sur les thématiques suivantes : le bâtimentaire, les difficultés managériales, le harcèlement, les RPS, et pour les situations individuelles sur la souffrance au travail, le harcèlement (*moral, discriminatoire, sexuel*), des agissements sexistes, discrimination, violences intrafamiliales, inégalités de traitement liées au handicap.

La **CFDT** souligne une forte hausse des signalements en 2025 qui peut-être le signe d'une libération de la parole comme cela a été évoqué en [déclaration liminaire](#), mais qui peut aussi révéler des situations de mal être dans les services ou individuelles grandissantes et donc inquiétantes.

Pour chaque dossier qui semblait ne pas encore avoir été traité, l'administration fait le point en séance sur :

- Le niveau de prise en charge : AC, IGS, local, régional, ...,
- Les actions menées : enquête, mobilité d'agents, proposition d'un soutien psychologique, médiation ...,
- L'état d'avancement du dossier : clôturé, en cours de traitement, ...

En réponse à une question de la **CFDT**, l'administration indique qu'elle n'est pas en mesure de garantir qu'il s'agit de l'exhaustivité des situations, qu'aucun protocole n'a pu être mis en place en ce sens, même si les chefs de pole C et l'IGS sont régulièrement interrogés.

Trop souvent, les situations locales émergent et prennent une dimension nationale à partir de la diffusion d'une motion, ce qui n'est pas satisfaisant en termes de méthode et de considération portée aux agents. Le manque de visibilité de la DGCCRF sur les conditions de travail, la santé et la sécurité de ses agents est inacceptable. Pour la **CFDT**, un **processus de remontée d'information** sur ces agissements et situations doit être mis en place pour que toutes les situations remontent à l'administration centrale, et ce même lorsque le traitement du dossier est local.

Par ailleurs s'est posée la question de la **saisine de la CAP** dans les dossiers faisant état d'agissements pouvant conduire à des sanctions disciplinaires.

S'agissant des éventuelles **sanctions disciplinaires décidées**, l'information ne pourra évidemment pas être communiquée dossier par dossier, pour des raisons de confidentialité. La **CFDT** propose qu'une information globale sur le nombre de sanctions par typologie soit faite aux représentants du personnel. L'administration semble accueillir favorablement cette piste.

Comme elle l'a annoncé en déclaration liminaire, la **CFDT** revendique la mise en place de mesures de prévention primaires, visant à éviter que les situations de souffrance ne surviennent plutôt que, bien trop souvent, tertiaires, ayant pour objet de tenter de solutionner les situations problématiques une fois celles-ci survenues. Ce qui est bien plus chronophage, et laisse des stigmates. Le contexte de l'interministérialité accroît la difficulté d'atteinte de cet idéal.

NOTE D'ORIENTATIONS MINISTÉRIELLES SSCT 2025-2026 ET BUDGET SSCT

L'administration demande une remontée écrite des questionnements, faute de temps pour instruire ce sujet durant cette séance.

QUESTIONS DIVERSES

Affectations des Elèves stagiaires

La liste des affectations des élèves stagiaires est parue ce mardi 19 mai 2026. A ce sujet, la **CFDT** rappelle qu'il est anxiogène et générateur de RPS pour les stagiaires de changer les règles en cours de scolarité et aberrant que l'ENCCRF ne respecte pas ses propres instructions, eu égard à la modification de l'interclassement suite à départ de certains stagiaires pour d'autres administrations.

S'agissant de RPS et du Document Unique de l'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) de l'ENCCRF étudié lors du GT de l'après-midi, si la **CFDT** salue le fait que la population des stagiaires y a été intégrée, elle regrette que les risques inhérents aux affectations et à la recherche du stage en entreprise en soient absents.



CCRF &
LABORATOIRES

Conseil d'Etablissement

Il est purement annulé cette année. L'administration propose un groupe de travail sur les instructions relatives à l'ENCCRF le 2 juillet 2026 en distanciel. Pour la **CFDT**, le Conseil d'Etablissement est un rendez-vous annuel solennel avec les représentants de l'école ne devant pas être supprimé. Son format peut être rediscuté mais pas sa tenue.

ENCCRF

Pour le déménagement, exit les projets de changement de lieu. L'ENCCRF resterait dans les locaux actuels ; mais de nombreux sujets restent en attente de validation de la part de l'administration centrale :

- Les travaux de densification des 1^{er} et 2^{ème} étage devaient commencer en juin mais sont suspendus à la validation de devis
- La Direction de l'immobilier de l'Etat (DIE) a proposé 300 ou 400 m2 au 6^e étage

Depuis mars l'ENCCRF est en attente de la renégociation des baux par la DIE et MRIE (Mission Régionale de l'Immobilier de l'Etat) et d'une validation par l'Administration Centrale.

La **CFDT** souhaite que les décisions attendues soient prises sans attendre, d'autant que les travaux prévus subiront sans aucun doute la trêve estivale des entreprises qui les réaliseront, ce qui laisse présager une installation tardive dans les locaux concernés tant pour les stagiaires que pour les permanents. Depuis de nombreuses années l'ENCCRF subit des contraintes liées à l'immobilier, et doit se réadapter pour permettre un accueil de stagiaires dans de bonnes conditions tout en préservant aussi des conditions de travail correctes pour les équipes de permanents. Il est regrettable que les décisions, une fois de plus, soient bloquées en administration centrale.

SICCRF

Les travaux effectués concernant la mise en place des Assistants Utilisateurs en 2023 n'ayant pas apporté les résultats escomptés en termes d'ergonomie des postes de travail (*écueils pourtant pointés du doigt par les agents, relayés par les organisations syndicales au sein de cette même instance*) : la **CFDT** se réjouit que la réorganisation de cet espace, enfin mise en place avec les agents utilisateurs de celui-ci, arrive à termes.

Cantine de Chevaleret

A la question de savoir si des travaux sont prévus à la cantine de Chevaleret, l'administration répond que seules de vagues dates sont annoncées.

L'administration hérite de situations compliquées, parfois de souffrance, vécues par les agents dont elle a la responsabilité d'assurer la sécurité et d'en protéger la santé physique et mentale. Si certaines sont le fait de l'inter-ministériarité, s'agissant des agents en services déconcentrés, et du peu de cas qu'en font les SGCD, la DGCCRF se doit de tout mettre en œuvre, avec réactivité et bienveillance pour assurer son rôle et protéger tous ses agents. Pour d'autres, elle est en ligne directe et semble bien peu proactive.

La **CFDT demande à ce que tous les moyens soient réellement mis en œuvre pour assurer à tous les agents de la DGCCRF des moyens et des conditions de travail sécurisées et décentes.**

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

Déclaration liminaire lue en instance :

Madame la Présidente,

Cette formation spécialisée du CSAR de la DGCCRF intervient dans un contexte marqué par une hausse importante des signalements en 2025, en particulier en administration centrale, mais également dans de nombreuses structures du réseau. Cette hausse interpelle. Elle peut traduire une meilleure appropriation des dispositifs de signalement et une libération de la parole, ce qui constituerait un point positif. Mais elle révèle aussi, très probablement, une dégradation persistante des conditions de travail dans plusieurs services qui ne trouvent pas toujours de solution rapide.

*La **CFDT** CCRF & Laboratoires constate en effet que les situations remontées concernent des structures extrêmement diverses : administration centrale, directions départementales et régionales, ENCCRF, SNE ou encore SCL. Les problématiques évoquées touchent aussi bien aux risques psychosociaux, aux discriminations, aux situations de harcèlement ou d'agressions, qu'aux tensions organisationnelles ou au manque d'effectifs. Le nombre important de signalements réalisés directement par l'administration ou transmis via l'IGS et Qualisocial questionne également sur l'état réel du climat de travail dans certaines structures. Les mesures de prévention tertiaire sont nécessaires, mais elles ne suffisent pas. La prévention primaire, celle qui vise à agir sur les causes des difficultés, reste trop limitée à la DGCCRF, notamment du fait de l'organisation interministérielle et des marges de manœuvre réduites dans les DDI et DREETS. Pour la **CFDT** cela ne doit cependant pas être une fatalité car derrière chaque signalement, l'administration se doit de répondre à une détresse individuelle ou collective et ne pas abandonner ses agents en souffrance. Les agissements donnant lieu à des situations de harcèlement, d'agressions, de discrimination, ou de souffrance au travail, doivent être traités avec fermeté pour éviter tout sentiment d'impunité et le risque qu'ils se reproduisent.*

La note d'orientations ministérielles SST 2025-2026 illustre d'ailleurs cette difficulté. Si nous saluons les efforts engagés en matière de sensibilisation, de formation et de diffusion d'outils de prévention, cette note demeure très généraliste et peine à prendre en compte les spécificités du réseau CCRF. L'administration elle-même reconnaît les limites de mise en œuvre de certaines orientations dans le cadre de l'ATE. Cette réalité doit être pleinement regardée en face.

Dans ce contexte, la question des effectifs reste incontournable. Sans résoudre à elle seule toutes les difficultés, elle participe directement à la réduction de la pression professionnelle pesant sur les agents et les collectifs de travail.

*S'agissant des outils utilisant l'intelligence artificielle, la **CFDT** CCRF & Laboratoires entend les perspectives présentées par l'administration, mais souhaite exprimer plusieurs points de vigilance. Nous avons aujourd'hui le sentiment d'une multiplication d'outils exploratoires développés dans des délais rapides, sans visibilité claire sur leur articulation, leur efficacité réelle ou leur pérennité. La question du coût, du sens et des besoins métiers doit être posée.*

La DGCCRF aura également un rôle majeur de contrôle des usages de l'IA. Cela suppose des compétences spécifiques, des recrutements adaptés et une réflexion approfondie sur les impacts de ces évolutions sur le contenu même des missions des agents. La modernisation ne doit pas conduire à une perte de sens du travail ni à une dilution des missions humaines d'analyse, d'enquête et d'expertise.

Enfin, plusieurs sujets ayant un impact concret sur les conditions de travail des agents appellent des réponses claires : réorganisations du réseau CCRF et au SCL, application des consignes relatives aux formations et aux déplacements dans un contexte de tension en matière de carburant, ou encore disparités persistantes en matière de télétravail.

Je vous remercie.