

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DU MARDI 23 JUIN 2026

Beaucoup de problèmes, bien peu de solutions

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

Ce Comité Social d'Administration était présidé par la Directrice générale, Madame Sarah **LACOCHE** assistée de Madame Nejma **MONKACHI** (cheffe du Service du soutien au réseau), Madame Hélène **CHARPENTIER** (sous-directrice Ressources humaines) ainsi que Madame Cécilia **FAUCOU** (cheffe du bureau 2A), Monsieur Fabien **CHEVALIER** (bureau 2A) et Madame Hélène **CHALLULAU** (bureau 2A).

À l'ordre du jour de cette réunion :

- Approbation des PV (séances des 30 janvier 2025 et 07 octobre 2025)
- Réorganisation du réseau territorial de la DGCCRF : point d'étape et échanges
- Réorganisation de l'administration centrale de la DGCCRF : point d'étape et échanges
- Observatoire interne portant sur l'année 2025 : présentation et échanges
- Tableau de bord de suivi individualisé (DATAVIZ) : présentation et échanges
- Questions diverses

La **CFDT** a lu une [déclaration liminaire](#)

Approbation des PV (séances des 30 janvier et 7 octobre 2025)

Les deux procès-verbaux sont approuvés par l'ensemble des organisations syndicales.

Réorganisation du réseau territorial de la DGCCRF

La Direction générale a fait un point d'étape sur les travaux de la **mission d'inspection IGF/IGA/CGAAER relative à l'organisation de la DGCCRF** dans le cadre de la réforme « Etat efficace ». Elle a indiqué avoir répondu à l'ensemble des sollicitations des auditeurs en transmettant de nombreux éléments portant notamment sur l'évolution des effectifs, les contrôles dans le numérique et les orientations d'organisation portées



CCRF &
LABORATOIRES

par le ministère. Le rapport est attendu dans les prochaines semaines mais, à ce stade, la Directrice générale a indiqué ne disposer d'aucune information sur son contenu, ses éventuelles recommandations ou ses modalités de diffusion, ces dernières relevant directement de Matignon. Elle a également précisé ne pas connaître la liste des personnes auditionnées par la mission.

Les organisations syndicales ont fait part de leur déception quant aux conditions dans lesquelles leur audition s'est déroulée. Elles ont notamment regretté un temps d'échange très contraint et certaines remarques formulées par les auditeurs, jugées peu appropriées. La **CFDT** a profité de cette audition pour rappeler avec insistance que la baisse continue des effectifs dans les services déconcentrés constitue aujourd'hui la principale préoccupation du réseau et fait peser un risque sur la capacité de la DGCCRF à assurer durablement l'ensemble de ses missions.

Interrogée sur les perspectives d'organisation du réseau, la Directrice générale a réaffirmé son attachement au maintien d'une implantation territoriale forte. Elle a toutefois souligné que l'évolution des missions impose de renforcer les compétences sur des domaines nécessitant une expertise plus poussée, notamment sur le numérique, l'intelligence artificielle ou encore le commerce en ligne. Selon elle, cette montée en compétence ne passe pas par une concentration des experts à l'administration centrale mais par l'organisation de pôles spécialisés répartis sur le territoire, capables d'intervenir au bénéfice de l'ensemble du réseau.

Dans cette logique, la Directrice générale a appelé le **renforcement des moyens consacrés à la CRAFE, à RéponseConso, à la cellule IA ainsi qu'aux équipes chargées du e-commerce**. Elle a expliqué que ces structures de soutien nécessitent d'atteindre une taille critique afin d'assurer efficacement leurs missions tout en conservant un équilibre avec les besoins des services territoriaux. Elle a également indiqué que les effectifs demeurent globalement stables à ce stade, tout en reconnaissant qu'aucune visibilité n'existe sur les moyens alloués à la DGCCRF l'année prochaine.

Enfin, la Directrice générale a présenté une **expérimentation portant sur le pilotage des enquêtes visant les grands groupes** disposant de succursales sur l'ensemble du territoire. L'objectif est de déterminer le niveau le plus pertinent — départemental, régional ou central — pour coordonner ces investigations, tout en améliorant la circulation de l'information entre les différents acteurs mobilisés. Un groupe de travail spécifique pourrait être organisé prochainement afin de présenter cette expérimentation et d'en échanger avec les organisations syndicales.

La réorganisation du réseau CCRF se décide en coulisse avec la sensation que les préoccupations portées par la DGCCRF et ses organisations syndicales sont étouffées. Le flou et l'opacité qui entourent cette réforme ne peuvent qu'accroître les craintes d'une DGCCRF encore plus affaiblie à l'issue des arbitrages.

Réorganisation de l'administration centrale de la DGCCRF

La Direction générale a présenté les grandes orientations de la réorganisation de l'administration centrale, engagée à la suite d'un travail d'analyse des organisations existantes et de plusieurs ateliers d'écoute des agents. Selon la Directrice générale, cette démarche répond à un double objectif : réduire les risques liés à des bureaux devenus trop importants et renforcer les synergies entre services partageant des missions proches. Un scénario de référence a été élaboré et présenté aux cadres ainsi



CCRF &
LABORATOIRES

qu'aux organisations syndicales. Certains éléments, notamment la dénomination de plusieurs bureaux, demeurent toutefois en cours d'arbitrage.

La réorganisation prévoit **plusieurs évolutions structurelles** :

- Les activités de soutien au réseau, en particulier autour de RéponseConso et des dispositifs de signalement, seraient regroupées afin de renforcer les synergies entre équipes (regroupement de SignalConco, RéponseConso et RappelConso au sein de la SD1).
- Une 3^e sous-direction dédiée au pilotage de l'activité est créée au sein du service de soutien au réseau.
- L'organisation des sous-directions métiers évoluerait pour mieux prendre en compte le développement du numérique, du e-commerce et des enjeux européens.
- L'Unité d'alerte sera rattachée à la SD5.

L'objectif affiché est de distinguer plus clairement les fonctions d'appui aux enquêtes des missions de pilotage stratégique et d'expertise.

La Directrice Générale a également détaillé plusieurs évolutions concernant l'organisation des bureaux. La sous-direction chargée de la protection économique verrait notamment ses compétences réorganisées afin de mieux identifier les enjeux liés au commerce électronique et aux réglementations européennes. Les activités relatives aux abonnements essentiels des consommateurs, au secteur bancaire ou encore aux produits industriels seraient regroupées afin de renforcer les complémentarités entre équipes. La réorganisation s'inscrit également dans une volonté d'améliorer le pilotage des directions régionales, en clarifiant les attentes vis-à-vis des pôles C et en simplifiant les circuits de déploiement des enquêtes entre l'administration centrale, les directions régionales et les directions départementales.

Concernant les conséquences pour les agents, la Direction générale a indiqué qu'une première phase de concertation avait été consacrée aux personnels directement concernés de l'administration centrale avant une présentation aux organisations syndicales du réseau. Une restitution aux agents doit désormais intervenir. Un recensement précis des postes permettra aux personnels impactés de faire connaître leurs souhaits d'affectation. Des **fiches de poste** seraient republiées en cas de modification substantielle des missions, avec un dispositif de priorité pour les agents concernés. Les opérations de recensement et de recueil des souhaits sont attendues à la mi-juillet. Les arbitrages définitifs devraient intervenir à l'issue du comité social d'administration central de novembre 2026, afin d'ajuster les derniers éléments de la réorganisation avant sa mise en œuvre.

Plusieurs sujets demeurent toutefois ouverts. La Direction générale a précisé que le SNE n'était pas intégré dans cette première phase de réorganisation et fera l'objet de travaux ultérieurs. De même, les modalités d'articulation avec le SCL devront être approfondies, tant sur les aspects budgétaires que sur les interactions métiers avec le réseau.

Les effectifs par bureau ne sont pas encore stabilisés et seront communiqués dans le futur dossier d'impact, une fois distingués les effets de la réorganisation interne de ceux liés aux renforts d'effectifs.



CCRF &
LABORATOIRES

Pour la **CFDT**, une attention particulière doit être apportée aux agents qui voient leurs missions évoluer et/ou qui auront à migrer vers un nouvel environnement de travail. La publication des fiches de poste et l'incertitude d'être reconduit sur le poste modifié est génératrice d'inquiétudes. La FAQ dédiée n'étant pas mise à jour, les agents ne peuvent pas toujours trouver la réponse à leurs interrogations. Les organisations syndicales ont demandé que l'étude d'impact soit communiquée au plus vite.

OBSERVATOIRE INTERNE 2026

Les résultats de l'Observatoire Interne 2026 de la DGCCRF sont présentés aux organisations syndicales. À l'instar des trois années précédentes, une synthèse des résultats sera publiée sur Géci, à destination des agents, à la rentrée.

Depuis 2017, l'institut IPSOS mène cette enquête annuelle auprès de tous les agents de Bercy afin de mesurer l'état d'esprit général des équipes de travail, leur engagement et recueillir les actions prioritaires à mener aux yeux des agents pour améliorer les modes de fonctionnement et leurs conditions de travail.

Deux modifications notables sont intervenues par rapport aux deux précédentes présentations :

- L'instance n'est pas dédiée à cette étude, mais abordée parmi 4 autres sujets ;
- Par rapport à l'observatoire interne 2024, celui de 2025 ne présente plus de distinction entre agents en poste en administration centrale et agents en poste dans le réseau DREETS/DDI (à l'exception de l'étude sur les leviers managériaux). En outre, est constatée une perte de ventilations des données par région. Ce qui entraîne une perte de précision des données.

Vous trouverez les observations de la **CFDT** sur les résultats présentés et les informations délivrées par l'administration.

Participation et représentativité de l'enquête

Cette année, **36% des agents de la DGCCRF** (1012 agents) (contre 43 % des agents de la DGCCRF - 1194 agents en 2025) ont répondu au questionnaire. Pour la **CFDT**, cette baisse de sept points doit interroger la direction. La DGCCRF reste largement en deçà de la moyenne ministérielle (51%).

Globalement, les résultats présentés montrent, une situation très dégradée dans les services déconcentrés notamment en départements, et plus particulièrement en DDETSPP. Les indicateurs sont très inquiétants et confirment le malaise grandissant constaté en 2025 qui doit interpeller l'administration comme l'a fait observer la **CFDT**. Les verbatim révèlent avant tout une perte de sens et un manque de reconnaissance pour près d'un tiers des interrogés. La perception de **l'évolution de la Direction** constitue un point critique important des agents avec **seulement 25% d'entre eux estimant qu'elle va dans le bon sens** (en recul de 5 points par rapport à 2025).

La **CFDT** rejoint l'administration qui souligne que l'annonce du chantier de réorganisation de la DGCCRF était publique au moment où l'Observatoire a été lancé, source potentielle d'influence négative sur les réponses ; en effet, en l'absence d'accompagnement par l'administration de l'annonce première, des informations contradictoires et anxiogènes ont pu être relayées. Toutefois, elle appelle à un sursaut de réactivité. Les motifs d'insatisfaction sont légion et ont un terreau plus profond que ce simple effet de contexte, et, pour la majorité d'entre eux, l'administration a la main pour les faire évoluer favorablement.



CCRF &
LABORATOIRES

Charge de travail, organisation, information des agents

Un agent sur deux ayant répondu au questionnaire estime que la **charge de travail** au sein de son unité est inégalement répartie. Cela impacte l'organisation de travail dans le service. Plus la charge repose sur certains effectifs, plus l'organisation du service dépend d'une poignée d'agents ! Pour la **CFDT**, la problématique de la charge de travail – et donc de l'organisation du travail – ne peut se résoudre qu'en remettant des effectifs dans les différentes unités afin que les missions puissent être menées à bien et dans de bonnes conditions. En outre, le processus décisionnel est jugé trop lourd.

Concernant **les sources d'information**, notamment sur les projets et réformes en cours, le niveau d'information sur les projets de la Direction connaît une baisse marquée, de même que le Ministère. Contrairement à 2025, l'intranet directionnel convainc moins (en baisse de 5 points) et les managers relaient moins l'information en comparaison à d'autres directions. Les représentants du personnel et organisations syndicales sont considérés comme la première source d'informations fiables, en hausse de 7 points par rapport à l'année précédente. La **CFDT** y voit la conséquence d'une succession trop importante et trop rapide de réformes et de réorganisations, sans que ne soit fait le bilan de l'impact de la précédente et sans que les agents n'y soient associés. Ce qui alimente le sentiment de ne pas être acteur du changement.

La **CFDT** dénonce encore et toujours le **manque d'effectif** au sein de la DGCCRF entraînant une répartition inéquitable de la charge de travail et une organisation déséquilibrée des services. Toutes ces conditions, couplées à une communication descendante considérée insuffisante, détériorent la qualité de vie au travail des agents.

Une reconnaissance qui stagne à un niveau toujours très bas et l'urgente nécessité d'offrir aux agents des perspectives de carrière

L'observatoire interne s'est également intéressé à la reconnaissance des agents. Le taux de satisfaction des agents concernant le contenu de leur travail, bien qu'en légère baisse, atteint un niveau de 71% ; par contre, s'agissant de la **rémunération**, la satisfaction déjà basse l'an dernier, accuse une diminution pour atteindre seulement 51%. Pour la **CFDT** l'absence de revalorisation conduit certainement à ce résultat.

Par ailleurs, et de façon contradictoire, le taux des agents se sentant **reconnus et valorisés dans leur travail** augmente de 2 points, et demeure élevé à **44% des agents**.

Cette donnée doit cependant être tempérée par la perception de l'objectivité des promotions (sur la base de critères tels que l'expérience, le mérite individuel ou la performance), laquelle est plus que mesurée. L'appréciation des possibilités d'avancement et de promotion, déjà faible au sein de la DGCCRF, a encore diminué cette année.

En termes de déroulés de carrière, la **CFDT** demande à l'administration de redonner des **perspectives aux collègues de catégorie C**, celle-ci ayant coupé l'effort amorcé en 2024 bien trop tôt. Par ailleurs, une version améliorée du projet de **grade de débouché** hors encadrement pour les inspecteurs est attendue !

Les répondants sont demandeurs de reconnaissance de la part de leur hiérarchie et de la DGCCRF, d'un management davantage basé sur la confiance, le participatif avec davantage de collaboration. Ils dénoncent la lenteur dans la chaîne de décisions due à l'organisation administrative. Il faut recréer du lien au sein de la DGCCRF (entre le réseau, les départements, la région et la DG).



CCRF &
LABORATOIRES

La **CFDT** a réaffirmé ses revendications :

- La création d'un grade de débouché hors encadrement pour les inspecteurs,
- La pérennisation des perspectives pour les agents de catégorie C,
- La réouverture du concours de contrôleur,
- La revalorisation du régime indemnitaire pour tous.

Diversité et inclusion

Plus d'un agent sur dix ayant répondu a déclaré avoir déjà été victime de discrimination au cours de l'année passée.

La **CFDT** dénonce la hausse importante du sentiment de **discrimination**, principalement de genre (passant entre 2025 et 2026 de 23 à 35%).

Les critères de discriminations récurrents qui suivent sont l'âge, puis l'appartenance syndicale, l'état de santé, l'origine, la situation familiale et le handicap. Ces situations de discriminations ont été majoritairement subies lors d'un accès à une promotion ou à un poste, dans le cadre d'une évaluation ou pour bénéficier d'un télétravail et/ou d'un temps partiel.

Depuis 2023, l'ensemble des critères de discriminations sont en hausse pour les agents de statut CCRF. Cette augmentation globale est dénoncée par la **CFDT** qui demande que cette situation fasse l'objet d'un groupe de travail.

La méconnaissance et le manque de confiance dans les outils de signalement interpellent dans ce contexte. La **CFDT** appelle l'administration à prendre des mesures concrètes pour lutter contre ce sentiment, plus que préoccupant pour notre organisation.

Force est de constater, que cet observatoire interne 2026 rejoint les constats que font les organisations syndicales depuis plusieurs années. La situation s'empire et certains chiffres sont accablants : recul de 12 points quant à l'information des agents au sujet des réformes et des projets en cours au sein de la Direction. A la question de la **CFDT sur les mesures prises/envisagées par la Direction pour redresser la barre, l'administration renvoie au Plan Stratégique mais concède que le manque d'effectif, affectant également l'administration centrale, freine drastiquement. Peu de chantiers, pourtant nécessaires, arrivent à être conduits à termes.**

TABLEAU DE BORD DE SUIVI INDIVIDUALISE (DATAVIZ) : PRESENTATION ET ECHANGES

Est présenté, comme étant au stade de l'expérimentation (Normandie et ARA), un **tableau de bord** de pilotage de l'activité d'enquête **individualisé** : l'**outil DATAVIZ**. L'administration précise que l'outil « **n'a pas vocation** à mesurer la performance individuelle. Les informations présentées **ne constituent pas un dispositif d'évaluation**. Elles visent avant tout à nourrir le dialogue, à éclairer la compréhension de l'activité et à contribuer à un pilotage plus informé des enquêtes ».

Madame la cheffe du Service du soutien au réseau justifie son existence par le fait que tous les cadres construisent déjà artisanalement ce type de tableur chacun à leur niveau et que le déploiement de DATAVIZ leur permet ainsi d'économiser en temps.



CCRF &
LABORATOIRES

Pour la **CFDT**, ce n'est pas l'outil en lui-même qui interroge puisqu'il centralise des informations déjà disponibles par ailleurs. En revanche les questions portent sur son exploitation future, son utilisation et l'accès aux informations.

Toutefois, la **CFDT** relève un défaut de construction majeur, car l'outil est uniquement axé sur le PNE et n'intègre pas les autres types de dossiers au portefeuille des agents (soit-transmis, commissions rogatoires, demandes d'appui ...).

Par ailleurs, sur l'écran tel que présenté infra, un calcul du délai de traitement de l'enquête semble vouloir être exploité, dans la mesure où figurent la date de la visite et la date d'envoi du courrier par l'agent. Mais, pour la **CFDT**, cette exploitation est tronquée : dans un souci de complétude, il faudrait également inclure tous les facteurs susceptibles d'allonger la finalisation de l'enquête : date de transmission au visa, date de retour du visa, date de départ de l'échantillon en cas de prélèvement et date de retour du rapport d'essais, date de demande de justificatifs au professionnel, date de communication desdits justificatifs, date d'une autre visite, date d'envoi d'une QAC à l'administration centrale, date de retour de RQAC...ce afin d'avoir une vue d'ensemble de l'enquête.

The screenshot shows a dashboard for DGCCRF with various filters and a main table titled 'Liste des Visites'. The dashboard includes a search bar for 'Service/Agent', a date range selector (01/01/2026 to 31/12/2026), and several summary cards for statistics like 'Nb agents présents' (1) and 'Nb Visites' (10). The main table has columns for 'Unite', 'Lien Visite', 'Date Visite', 'Agent Responsable', 'Raison sociale', 'Lien Etablissement de SIRET', 'Nb Visites Anomalie', 'Nb Actions Anomalie/ Visite', 'Nb Visites Intentions AVT', 'Date Envoi Courrier AVT', 'Nb Visites Intentions INJ', 'Date Envoi Courrier PRE INJ', and 'Nb Visites Intentions PVA'.

Extrait du tableau de bord de suivi individualisé : Visites.

Une organisation syndicale demande que la poursuite de l'expérimentation soit soumise au vote des représentants du personnel. L'administration étudiera cette demande.

L'invisibilité d'une partie de l'activité des agents et l'absence de garde-fous quant à une utilisation dévoyée de cet outil invitent la **CFDT à la prudence sur son déploiement.**

QUESTIONS DIVERSES

Médecine du travail dans les Antilles

Est relayée la carence de suivi médical en l'absence totale de visite de prévention et d'information pour les agents en poste dans les Antilles. Au demeurant, le sujet de santé publique en lien avec la présence des sargasses devrait faire l'objet d'un suivi spécifique par la médecine du travail. L'administration répond qu'il s'agit d'un problème inhérent aux Ministères économiques et financiers qui dépasse le périmètre de la seule DGCCRF et assure faire appel au médecin coordinateur régional ou national.



CCRF &
LABORATOIRES

Liste des postes sortie d'école : les postes à profil sont-ils devenus la règle ?

L'administration argumente que 18 postes proposés en administration centrale sont des créations de poste et relèvent donc de postes à profil, dans le cadre du chantier de la réorganisation. Elle assure que le process s'est déroulé jusqu'au bout.

Elle admet que certains postes n'ont en effet pas fait l'objet d'une publication préalable pour divers motifs, mais tempère le sujet en rappelant que lors des deux années précédentes, l'administration centrale s'est très peu servie sur les nouvelles promotions d'inspecteurs.

Droits syndicaux

Suite à plusieurs difficultés, les organisations syndicales souhaitent qu'un rappel de l'existence des droits syndicaux soit fait aux encadrants et directeurs. L'administration indique qu'un point sur le sujet a été fait au séminaire des cadres.

RéponseConso

S'agissant des problématiques soulevées par RéponseConso, des ateliers sont menés. L'administration assure être attentive à leurs conditions de travail et à leurs moyens : elle précise avoir vu avec l'encadrement de RéponseConso que s'ils considèrent qu'ils ne peuvent pas atteindre les 100% de réponses faites, il leur faudra adapter la volumétrie aux effectifs présents.

Une instance peu réjouissante mêlant constats d'échec et inquiétudes :

- La réorganisation du réseau CCRF est menée en toute opacité, sans que la DGCCRF n'en soit actrice ;
- La réorganisation de l'AC entre dans une phase anxiogène où les agents vont découvrir le sort qui leur est réservé ;
- Un observatoire interne 2026 qui se traduit par un recul sur la plupart des items ;
Le déploiement d'un outil de suivi individualisé sollicité par les cadres mais pouvant être perçu comme un dispositif de surveillance accrue.

Si l'observatoire interne fait état, en 2026, de la satisfaction et de la fierté des agents de travailler au Ministère des Finances et au sein de la DGCCRF, pour combien de temps encore ? Les réformes successives subies, l'absence de perspectives de carrière, le manque d'adhésion à la trajectoire engagée, les conditions de travail qui se dégradent, la perte de sens accrue, risquent fort d'entamer l'enthousiasme encore présent.

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



CCRF &
LABORATOIRES

Déclaration liminaire **CFDT**

Madame la Présidente,

*Cette instance du CSA de réseau de la DGCCRF se tient dans un contexte de fortes incertitudes pour les agents. Les sujets inscrits à l'ordre du jour sont lourds : réorganisations, observatoire interne, outils de management. Pour la **CFDT**, ils posent tous la même question : celle du sens, de la méthode et des moyens des transformations en cours.*

Sur les réorganisations, d'abord, les inquiétudes restent entières.

*S'agissant du **réseau territorial**, aucun document en soutien, aucune communication de la part de la direction générale depuis des mois, nous sommes aveugles. Cette situation entretient l'opacité et l'inquiétude.*

*La **CFDT** souhaite donc redire sa ligne clairement : si l'objectif est de renforcer la chaîne de commandement entre l'administration centrale et les services territoriaux, cela ne peut pas se faire au prix d'un affaiblissement du réseau, d'une remise en cause du maillage territorial ou de suppressions d'implantations. Un tiers des inspecteurs et inspectrices en sortie d'école ont été captés par l'administration centrale. Il en est de même pour les nouveaux IP. Nous avons l'amère impression que le réseau est dépouillé lentement mais sûrement. Nous constatons par ailleurs les évolutions de la répartition des effectifs sur plusieurs années : l'an passé 49 unités déconcentrées étaient à 10 agents ou moins, 17 étaient à 5 agents ou moins. Si les effectifs du réseau déconcentré continuent de décroître, ceux de l'administration centrale et des SCN, notamment du SNE, sont en progression. La sortie des DDI serait-elle une lanterne vouée à occuper les organisations syndicales quand le véritable enjeu serait la survie même du réseau déconcentré ?*

Sur la réorganisation de l'administration centrale, les zones d'ombre demeurent tout aussi nombreuses. Nous ne comprenons pas le calendrier présenté. Le document support mentionne un scénario définitif prévu pour la mi-juin, et une présentation au CSAC du 1^{er} juillet 2026. Pourriez-vous nous faire part ce jour en instance du scénario retenu ? De ses alternatives écartées ?

*Un arbitrage en fin d'année est mentionné, mais que restera-t-il à arbitrer à ce moment-là ? Enfin nous nous interrogeons sur la place du SNE qui est tout simplement absent du dispositif. Comment devons-nous l'interpréter ? Par ailleurs, la **CFDT** s'interroge : ou seront ponctionnés les effectifs pour permettre l'ensemble des changements prévus en AC ?*

La présentation des résultats de l'observatoire interne, ensuite confirme des alertes déjà portées depuis plusieurs années par les organisations syndicales. L'examen du document donnera lieu certainement à des constats partagés sur la démotivation des agents, notamment du réseau déconcentré, mais pas seulement.

La baisse de la participation interroge sur le sens même de l'exercice. Les agents y croient-ils encore ? Ont-ils le sentiment que leurs réponses produisent des effets concrets ? à l'évidence NON. La **baisse du niveau d'information sur les projets de la direction** est également un signal préoccupant. Pour la **CFDT**, elle traduit le malaise créé par l'accumulation de réorganisations conduites sans information suffisamment claire ni concertation réellement lisible.

Enfin, le dernier point consacré au tableau de bord de suivi individualisé, pose d'emblée la question de son exploitation future : quelle utilisation, par qui et pour quoi faire ? Il présente de surcroît un biais de construction extrêmement révélateur la déconnexion consommée entre la direction générale et le réseau déconcentré de la DGCCRF : hors du PNE point de salut. Sauf que le PNE ne représente qu'une partie de l'ensemble des activités réalisées en réseau déconcentré. En l'état, l'outil demeure un simple tableau de bord intra PNE.

*Nous entendons l'intérêt de doter les cadres intermédiaires d'un outil de suivi plus efficace. Sur le principe, la **CFDT** n'y est pas opposée. Mais nous posons des conditions : cet outil doit rester un outil de pilotage de l'activité. Il ne doit pas devenir un instrument d'évaluation du travail des agents, déconnecté des réalités de terrain.*