



Syndicat national des agents de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes

L'Atrium - 5 place des vins de France 75573 PARIS cedex 12

☎ 01 53 44 21 53 JP / 21 54 BB / 21 55 JD / 21 56 SR

@ :cgt@dgccrf.finances.gouv.fr www.cgt-ccrf.net -  [Facebook/SNACCRF-CGT](https://www.facebook.com/SNACCRF-CGT)

Métro : ligne 14 Station Cour St Émilien

Paris, le 28 février 2013

Circulaire 2013-03

Compte rendu des CT des 9 janvier et 5 février 2013

Séance du 9 janvier 2013

Le CT s'est tenu pour la première fois le 9 janvier 2013 dans sa nouvelle configuration issue des élections d'octobre 2011, puisque le seul CT de juillet 2012 avait été boycotté par les organisations syndicales.

La représentation administrative s'est ainsi considérablement réduite : participaient, sous la présidence de Mme la directrice générale, M. Frédéric Chastenet de Géry et M. Jean-Denis Forget, Mme Christine Perrault et M. Laurent Dupont au titre d'experts.

La délégation CGT était composée de : Hélène Courtin, Jean Dulac, Jean-Pierre Hespel, Josiane Prono et de Brigitte Bidault au titre d'expert.

L'ordre du jour de ce CT était particulièrement chargé :

- 1 - Examen du Règlement Intérieur.
- 2 - Modernisation de l'action publique
- 3- Effectifs cibles 2012 - 2013.
- 4 - Entretien professionnel : examen du projet de note de service.
- 5- Bilan formation.
- 6- Bilan social.
- 7- Questions diverses.

La CGT a fait la déclaration liminaire suivante :

«Il faut définitivement tourner la page et construire un nouvel avenir pour la DGCCRF»

Madame la Présidente,

Le changement politique majeur intervenu en mai 2012 s'est d'abord manifesté par la commande de nombreux rapports et missions sur la modernisation de l'appareil d'État et les résultats des réformes entreprises sous la précédente mandature.

Tous ces rapports convergent vers l'idée commune d'une dégradation réelle et mesurable du service public, particulièrement pour ce qui concerne la DGCCRF sur la dernière période.

Tous ces rapports mettent en exergue sous différents angles les difficultés spécifiques rencontrées par notre direction.

Pour notre part, nous avons fait ces constats et réclavons que soient corrigés les effets délétères des politiques publiques poursuivies depuis 2008.

Pour notre direction, nous avons relevé les défauts rédhibitoires suivants :

- une césure Région/ département ou plutôt DIRECCTE/DD(CS)PP dépourvue de pertinence qui rompt la chaîne de commandement indispensable pour l'exercice des missions ;
- une pénurie d'emplois qui a conduit les préfets et les directeurs à opérer des choix inadéquats ;
- des synergies inexistantes ;
- une réactivité amoindrie ;
- une visibilité en berne ;
- une baisse d'activité désastreuse pour les besoins sociaux des citoyens.

Au moment où il convient maintenant de poser des actes forts pour réaliser la sortie de la RGPP et de la RéATE des personnels de la DGCCRF, l'ordre du jour du présent CT prend tout son relief :

Qu'il s'agisse de la "modernisation de l'action publique", qui ne remet cependant pas suffisamment en cause les dogmes antérieurs de priorité donnée à la "mesure de la performance de l'action publique" plutôt qu'à la mise en œuvre effective de l'action publique.

Qu'il s'agisse du bilan social 2010-2011 qui acte la perte de 422 ETPT entre 2009 et 2012 dans le cadre du Plafond d'Emplois Autorisés par les dotations LOLF au titre des seuls emplois CCRF (source tableaux et données page 13) ;

La nécessité est urgente d'un bilan social plus qualitatif autour des questions sensibles de la gestion RH, des problématiques de carrière et de mobilité géographique et sectorielle de personnels, de la dégradation des conditions de travail dans des collectifs nouveaux souvent inadaptés, de la santé et de la Sécurité au travail, comme des moyens budgétaires ou des enjeux du dialogue social

Qu'il s'agisse des effectifs cibles 2012-2013 qui "sanctuarisent" un niveau d'effectifs qui ne permet plus, dans près de 40% des départements, d'exercer de manière satisfaisante le portefeuille de missions de notre service

Nous rappelons notre attachement aux implantations départementales, voire infra départementales, seules susceptibles d'assurer le contrôle effectif des opérateurs économiques au niveau pertinent. Nous demandons un recrutement d'enquêteurs à hauteur des besoins et des enjeux. 14 agents par département est un minimum. Nous revendiquons une véritable gestion prévisionnelle des emplois sur le long terme

Qu'il s'agisse de la transformation substantielle de la manière de rendre compte du travail accompli par chaque agent, dans le cadre "rénové" de l'entretien professionnel qui remplace l'évaluation-notation, en accroissant les espaces de liberté du notateur, en innovant sur les critères portant sur la manière de servir et d'accompagner les politiques publiques de réforme en favorisant la compétition interne entre les personnels d'une même structure.

L'entretien professionnel ouvre la voie d'une reconnaissance de la manière de servir visant à subsister aux garanties collectives une logique du mérite individuel et de mise en concurrence des personnels sous les seuls contrôles et jugements de la hiérarchie administrative.

Nous réaffirmons notre attachement à un système où une appréciation est construite contradictoirement et à partir de critères professionnels objectifs (y compris au moyen d'une note chiffrée), comme le prévoient les textes.

Cet outil doit être au service du salarié et lui permettre de se situer dans son environnement professionnel, de motiver ses points de désaccords, de faire valoir ses droits aussi en se faisant accompagner par un représentant du personnel.

(La Ministre en charge de la Fonction Publique a annoncé l'ouverture d'un chantier sur l'entretien professionnel et l'arrêt de la mise en place de la PFR.)

Qu'il s'agisse du rapport sur la formation professionnelle, dont les tableaux des pages 44 et 45 montrent une réelle dégradation de la participation à la formation du fait de la surcharge de travail imposées aux agents, surcharges liées aux réformes de 2010 ;

Sur ces questions de la formation professionnelle, nous réclamons :

Formation initiale :

Une amélioration des conditions de formation initiale à l'ENCCRF par :

- la création d'un foyer logement comprenant un accueil social,
- la revalorisation de la prime de scolarité
- la transparence de la notation des stagiaires.

Un droit identique à des délais de route pour les stagiaires des concours interne et externe.

Formation continue :

Rappel : la formation est un droit accessible à tous les agents. Nous revendiquons une formation de qualité comportant une offre de formations spécialisées et diversifiées qui englobe l'ensemble des missions exercées par les agents avec les moyens adéquats (notamment pour la mission conso).

La formation doit servir à l'exercice des missions mais également à élargir les connaissances des agents sans lien immédiat avec leurs fonctions.

Nous sommes favorables à une formation dispensée au plus près des agents. Nous nous opposons à la notion de formé-formateur.

OUI, madame la Présidente, cet ordre du jour nous semble traduire une politique empreinte de continuité, malgré les interpellations et les mobilisations des personnels depuis l'été autour d'une revendication :

Il faut sans délai sortir la DGCCRF de la réforme RGPP Réate pour renouer avec une administration nationale de plein exercice aux circuits de décisions verticaux courts et opérationnels.

C'est dans cet esprit que le SNA CCRF CGT a pris sa place dans les expressions portées par l'intersyndicale.

C'est également dans cet esprit que le SNA CCRF CGT a produit un mémorandum pour amorcer les contours d'une démarche de retour à l'exercice plein et entier de toutes les missions de service public de notre direction qui s'articule autour de 5 axes dans un processus progressif :

- 1/ sortir de l'interférence préfectorale et retrouver une chaîne de commandement courte et réactive.
- 2/ remettre en perspective la DGCCRF au regard des nouveaux défis économiques de l'État, au travers d'une DNO rénovée, restructurante en termes d'exercice de toutes les missions.
- 3/ remettre la connaissance des tissus économiques locaux au cœur de nos préoccupations et refonder la pertinence de nos analyses économiques en redonnant toute sa place à la mission concurrence indissociable de la démarche de PEC
- 4/ Réaffirmer le département comme l'échelon pertinent de l'action publique
- 5/ Consolider nos laboratoires pour garantir l'indépendance de nos enquêtes qui requièrent leur expertise

Pour conclure, Madame la présidente, les personnels, comme nous-mêmes, veulent croire à une issue positive pour l'avenir de la DGCCRF dans la période actuelle.

Mais il faut maintenant des décisions concrètes.

Ils sont prêts, pour se faire entendre, tels qu'ils l'ont exprimé dans de nombreuses motions, à participer massivement à un processus d'actions fort pour montrer leur détermination et "faire bouger les lignes".

1- Examen du Règlement Intérieur

M. Forget résume rapidement le contenu du projet de RI qui serait calqué sur celui du CT ministériel 2012. Ce projet de texte a fait l'objet par ailleurs d'un GT le 28 Février.

Monsieur Forget propose donc que l'on procède au vote sur ce texte sans débat.

En préalable, malgré la demande des organisations syndicales de prévoir la tenue de 3 CT par an, la DG maintient le nombre de deux.

La CGT réintervient ensuite sur ce texte, dans la mesure où le CT ne peut être une simple chambre d'enregistrement de textes déjà bouclés, d'autant que 2 questions au moins restent à améliorer.

11- la convocation des suppléants par la direction générale.

Pour prévenir toute difficulté avec les hiérarchies locales des représentants implantés dans les territoires, la CGT demande que la convocation officielle pour participer au CT soit émise par la DG tant pour les titulaires que pour les suppléants.

En effet, le texte initial ne prévoyait qu'une simple information du suppléant, à charge pour les OS de procéder à la convocation. Le caractère solennel de la convocation par la DG doit, à nos yeux, limiter les dysfonctionnements.

12- Le remplacement du terme "compte rendu" par "procès verbal".

La Cgt est également intervenue pour faire remplacer le terme de "compte rendu" par celui de "procès verbal". La présidente a accepté de prendre en compte cette modification.

Par ailleurs, l'administration a refusé de donner une suite favorable à deux demandes syndicales :

1/ la tenue d'un CT dédié à la souffrance au travail

2/de prise en charge des frais de déplacement des suppléants au même titre que ceux des titulaires, comme cela se pratique dans certains CT ministériels.

Sur la seconde demande, la DG s'appuie à la fois sur les textes Fonction publique et sur des contraintes budgétaires lourdes (sic !)

Les votes : POUR (solidaires)

ABSTENTION (CGT, CFDT, FO)

2- La "Modernisation de l'Action Publique" (MAP)

M. Chastenet de Géry rappelle que la DGCCRF est concernée par 2 sujets : l'avenir de la Réate (via le GT ATE) et l'évaluation des politiques publiques (et pour nous la sécurité sanitaire des aliments)

21/ Avenir de la Réate

Concernant le GT ATE (Administration Territoriale de l'État), le travail a commencé en octobre avec un objectif à double focale :

Sur le Court Terme, identifier les dysfonctionnements et les difficultés de l'organisation des DDI à iso-organisation (sic!).

Sur le Moyen Terme, quelles autres adaptations faut-il envisager si les remèdes Court terme ne suffisent pas ?

Les principaux dysfonctionnements ont été identifiés, actés, partagés :

- clarifier les missions respectives des acteurs locaux et faciliter leur articulation
- trouver une meilleure adéquation entre missions et moyens
- harmoniser les modalités du dialogue de gestion avec les administrations centrales
- favoriser une égale attractivité de l'échelon régional et de l'échelon départemental

- mieux prendre en compte la dimension infra-départementale
- explorer la pertinence d'approches interdépartementales
- lutter contre la raréfaction de certaines expertises techniques et spécialisées
- faciliter les mobilités interministérielles, gérer les sureffectifs, mieux utiliser la GPEEC
- préciser le périmètre des fonctions de proximité
- harmoniser et simplifier la gestion des ressources humaines
- traiter les difficultés en matière immobilière, de logistique et de dialogue social
- répondre au besoin d'accompagnement du changement et de dialogue social
- disposer d'outils et de systèmes d'information permettant un partage fluide de l'information

Conclusion : il faut bouger mais à ISO organisation

La prochaine étape doit intervenir à la fin du 1^{er} trimestre 2013 par la tenue du Comité Interministériel MAP. À ce moment doivent être validées les 1^{ères} mesures de court terme à mettre en œuvre pour pallier ces dysfonctionnements.

Dans cet objectif, et en préparation du CIMAP, il existe 4 sous-groupes de travail thématiques auxquels participe la DG :

- 1/ articulation et responsabilité des acteurs au niveau local
- 2/ amélioration fluidité / problème Sous ou sur effectif
- 3/ reporting et dialogue de gestion
- 4/ les fonctions support de proximité

La voie que suit la DG : elle se retrouve dans les dysfonctionnements MAIS aborde la question sous l'angle des missions avec une activité en baisse deux fois plus importante que la baisse des effectifs. Elle cherche remède et solutions pour corriger cela.

22/ Sur l'évaluation des politiques publiques

Cette évaluation sera conduite en 3 vagues successives (janvier, avril, juin).

L'une des 40 politiques publiques évaluée concerne la sécurité sanitaire des aliments. Elle s'inscrit dans la deuxième vague, à partir d'avril 2013. Deux ministères sont concernés : Agriculture et Economie. Les travaux s'appuieront sur le guide méthodologique de l'évaluation.

L'administration indique que Benoit Hamon rappelle les mérites et l'activité de la DGCCRF et ses difficultés, comme Pierre Moscovici qui, à l'occasion de ses vœux, a utilisé la CCRF pour illustrer le désordre mis en place par la RGPP.

La présidente ajoute qu'elle réfléchit à un nouveau cadre pour relancer l'action publique avec de meilleures conditions d'exercice des missions

Elle s'engage à informer régulièrement les OS de l'état d'avancement des travaux du GT ATE.

Toutes les organisations syndicales interpellent la présidente sur le décalage qu'il y a entre le temps de ces travaux et les attentes des personnels.

Il faut très vite une expression directe de l'AC vers les personnels pour rouvrir des perspectives.

3- effectifs cibles 2012-2013

Les documents préparatoires au CT comporte des informations partielles concernant les effectifs cibles 2012. En effet, pour 3 régions sur 22 (Aquitaine, Normandie et Picardie), les chiffres ne sont pas fournis les Préfets n'ayant pas fait parvenir leur validation. La répartition infra régionale est de la compétence du CAR même si 3 régions n'ont pas validé leurs effectifs en CAR.

48 unités dont les chiffres sont connus ont moins de 12 agents (base minimum que s'était fixé la DG jadis). De nombreuses unités sont à 4, 5 ou 6 agents. Elles sont dans l'incapacité d'assurer les missions. De plus, tous les effectifs CCRF ne sont pas exclusivement affectés aux missions CCRF mais bien souvent aux fonctions support de DDI.

Toutes les organisations syndicales ont voté CONTRE les effectifs cible 2012 présentés

Pour 2013, l'Administration rappelle que les effectifs cibles CCRF ont été gelés. M. De Gery insiste pour dire que c'est extrêmement dérogatoire.

Les effectifs 2013 sont le total copier/coller de ceux de 2012 et sont reconduits à l'identique dans toutes les structures : Pôle C et DD(CS)PP.

M. Forget complète en indiquant que le passage des effectifs en CAR est obligatoire dans le cadre du décret Direccte. Mais la DG n'a pas autorité sur les préfets.

M. Forget affirme que les Direccte sont plutôt en déficit d'effectif.

En taux, sur 3 ans, les effectifs réels des Direccte sont passés de 95 à 98% de l'effectif cible alors que dans le même temps les effectifs réels des DDI sont passés de 105 à 103%. L'objectif de la DG étant de se rapprocher de 100% dans les 2 types de structure.

Par ailleurs, la proportion des effectifs entre Direccte et DDI est stable sur les 3 ans : 82% en DDI, et 18% en Direccte. L'effectif cible des Pôles C est un seuil plancher.

4 - l'entretien professionnel

Initialement, l'entretien professionnel devait faire l'objet de plusieurs groupes de travail avec les OS au dernier trimestre 2012. En fait, un seul GT s'est réuni le 4 décembre.

M. Forget, comme pour le RI, présente très rapidement le projet de note de service sensé être validé puisqu'ayant fait l'objet du groupe de travail.

Les organisations syndicales considèrent que des points substantiels restent encore à discuter :

41/ Les modalités de répartition des mois de bonification

Le projet de note prévoyait la répartition des mois à attribuer selon plusieurs clés de répartition :

nombre de 3 mois		nombre de 2 mois		nombre de 1 mois		% d'agents bénéficiaires	nombre de mois distribués
% d'agents bénéficiaires	mois	% d'agents bénéficiaires	mois	% d'agents bénéficiaires	mois		
5	15	10	20	55	55	70	90
10	30	10	20	40	40	60	90
10	30	0	0	60	60	70	90
15	45	10	20	25	25	50	90
15	45	0	0	45	45	60	90

Les OS unanimes ont argumenté sur différents aspects extrêmement négatifs du dispositif proposé qui pose comme principe le libre choix pour les chefs de service de créer les clés de répartition qu'ils souhaitent, le tableau n'étant là qu'à titre d'exemple.

Après une suspension de séance demandée par l'Administration, visiblement à l'écoute des objections des OS la présidente a vu rejeter sa proposition de suppression pure et simple du tableau, qui laissait encore plus d'autonomie au notateur. Elle a acté le principe de fixer dans la note de service une clé de répartition UNIQUE par un tableau à une seule ligne, à nous soumettre dans un prochain CT.

"J'ai compris que la rigidité garantit l'égalité de traitement des agents et je vous en donne acte".

42/ La communication du document d'évaluation PRÉ-REMPLI

Les OS unanimes réclament que le document de compte rendu de l'entretien professionnel soit pré-rempli par le notateur AVANT l'entretien. Cela permet à l'agent de mieux préparer son entretien en connaissant à l'avance le bilan et l'évaluation.

Elles considèrent que le formulaire de 10 pages est trop lourd, et qu'il a déjà généré des disparités d'interprétation et de traitement lors de son usage en 2012. notamment pour ce qui concerne les niveaux de compétence et l'évaluation de la manière de servir.

La CGT a rappelé qu'elle était opposée à cette nouvelle méthode d'évaluation issue dans sa forme comme dans sa finalité des standards des entreprises privées.

Compte tenu de l'heure tardive, la présidente retire le point de l'entretien professionnel de l'ordre du jour et programme un nouveau CT en février, compte tenu de l'urgence à produire ce cadre pour la notation 2013.

Les points 4 et 5 (Bilan formation et bilan social) de l'ordre du jour sont eux aussi repoussés au prochain CT.

La réunion se termine sur les questions diverses.

Une OS rappelle sa demande de mise en place d'un questionnaire de type Karasek pour toute la CCRF et un GT sur la mise en place d'un protocole d'alerte et d'action en cas de suicide ou de tentative de suicide dans les services.

La tenue du CT Administration Centrale et SCN qui doit avoir lieu le 22 janvier doit aborder la question du CNA. La demande d'un véritable projet d'organisation devrait être présenté préalablement au CT aux OS.

Conclusion générale de cette réunion

Au-delà du changement de ton sensible dans les échanges, où les OS ont pu faire entendre leurs revendications jusqu'à obtenir le report de points importants, il faut soulever malgré tout une difficulté de principe dans le fonctionnement du dialogue social : tenir en préalable à l'instance une SEULE réunion de GT pour évoquer les sujets, sans fonctionnement en "navette" pour la gestion des amendements syndicaux, a clairement montré ses limites.

Puisque le CT ne peut et ne doit pas continuer d'être, comme par le passé, un exercice "obligé" et une simple chambre d'enregistrement, il faut concevoir un véritable dialogue social de qualité avec les préparations utiles.

Séance du 5 février 2013

L'Administration était représentée par : Mme Homobono, MM. Chastenet de Géry, Forget et Dupont, Mmes Perrault et Reygades au titre d'experts.

La CGT était représentée par : Jean Dulac, Céline Lagarde, Jean-Pierre Hespel et Josiane Prono.

La CGT a déposé la déclaration suivante :

«*Changer de rythme pour gagner*»

Madame la Présidente,

Cette seconde partie, en quelque sorte du CT de Janvier, présente dans son ordre du jour - entretien professionnel, bilan social et bilan formation- des thématiques qui entrent en résonance avec deux faits marquants dans l'actualité de notre Direction.

Le premier concerne la publication de l'observatoire IPSOS, le second les résultats de la grève du 31 janvier 2013.

1/ s'agissant des résultats de l'observatoire IPSOS

L'exercice est connu, régulier, et c'est même la traçabilité qu'il propose dans la durée qui participe à son intérêt. Or, qu'observons-nous ?

La DGCCRF sort du lot sur de nombreux items dont nous avons relevé les plus marquants :

- Les changements sont considérés comme trop rapides par 65% des agents CCRF / 61% au ministère : **DGCCRF victime n°1 de RGPP Réate**
- Ces changements sont défavorables/négatifs pour 84% des agents CCRF / 55% au ministère : **DGCCRF victime n°1 de RGPP Réate**
- Pour 77% des agents CCRF, La qualité de service aux usagers se dégrade / 43% au ministère : **DGCCRF victime n°1 de RGPP Réate**
- La direction ne dispose pas d'une ligne directrice claire pour 81% des agents CCRF / 44 à Bercy : **sans commentaire DGCCRF 1^{ère} de la classe et de loin...**
Et la CGT vous avait à moult reprises alertée sur l'absence de signal fort
- La direction n'évolue pas dans le bon sens pour 87% des agents / 62 à Bercy : **même remarque**
- Les agents CCRF ne disposent pas de ressources, moyens, soutien suffisants selon 38% d'entre eux / 34 % à Bercy :

DGCCRF victime n°2 derrière la DGDDI : augmentation de 11 pts peut être due à l'intégration des direccts dans le panel d'après le cabinet

- **Le climat social apparait très dégradé à la DGCCRF / aux autres services (32% le juge bon / 46% en moyenne)**
- **La conflictualité se stabilise à la ccrf mais est toujours largement supérieur à celle des autres services** (30% estiment que les agents de la ccrf sont prêts à participer à des mouvements revendicatifs / 20 % à Bercy - 61% des agents ccrf sont prêts à participer personnellement / 53% à Bercy) :
- Une implication personnelle qui s'affiche significativement en retrait et une motivation qui diminue à la DGCCRF (42% estiment qu'elle diminue / 33% à Bercy)

En conclusion de ce premier thème, le cocktail des réformes passées; et peut-être à venir dans le cadre de la MAP, s'inscrit aujourd'hui dans une équation explosive :

(Effectif insuffisant * charge de travail accrue) / (Absence de reconnaissance * blocage salaires * perte de sens) = démotivation, stress, souffrance au travail

La CGT vous demande à nouveau de prendre la mesure exacte de cette situation et d'y apporter sans délai des réponses appropriées

2/ s'agissant des résultats de la grève du 31 janvier 2013

Le syndicat CCRF CGT a relayé fortement l'appel de sa Fédération pour cette journée d'action, en complétant la plateforme revendicative générale des enjeux particuliers de notre direction.

Même si la statistique publiée par l'administration est particulièrement étonnante en ce qui concerne l'effectif de la DGCCRF (1.808 agents !!) – peut-être s'agit-il de résultats partiels-, le taux de la DGCCRF est de très loin le plus important des directions de Bercy.

Les chiffres remontés par le syndicat sur 30 unités donnent un taux de participation net de 20,8 %, avec des mobilisations significatives dans plusieurs DDI (71% en Haute Marne, 50% dans le cantal, 46% dans les Pyrénées atlantiques, 33% dans l'Aude etc.) comme dans certaines Direccte (54% en Directe LR)

Vous devez, madame la Présidente, entendre cette mobilisation qui manifeste la demande pressante des personnels :

Sans délai sortir la DGCCRF de la réforme RGPP Réate pour renouer avec une administration nationale de plein exercice aux circuits de décisions verticaux courts et opérationnels.

Votre discours à l'occasion des vœux en présence de M. Hamon paraît donner des signes d'une ouverture possible. Mais les personnels attendent aujourd'hui des réponses concrètes.

Réponses de l'administration

Sur l'Observatoire :

La DG a été frappée par les résultats et juge intéressant de se comparer au Ministère et notamment de regarder l'évolution des réponses. Elle a bien noté la "préoccupation forte des agents" sur l'exercice des missions et les conséquences sur la motivation, sur l'activité professionnelle.... Elle est consciente de cette situation et elle reçoit qu'il « convient d'agir » mais pas que les « personnels ne sont ni écoutés, ni entendus » (ex : la situation des agents au CNA fait l'objet d'une écoute spécifique). Elle a entendu le message. Elle l'a confirmé dans ses vœux, les Ministres également (cf. les effectifs).. La DG travaille à « essayer de trouver une solution».

Sur les résultats de la grève du 31 janvier :

Il y a effectivement eu un fort taux de réponse des agents. La DG n'est pas étonnée de ces résultats car c'était une occasion pour les personnels de confirmer la situation relayée par les OS.

Pour la DG, l'aspect calendrier pour apporter une réponse est important même si les enjeux sont ministériels.

1 – entretien professionnel

Suite aux nombreux débats tenus lors de la précédente séance, la DG propose un nouveau projet de Note de Service.

En ce qui concerne la remise du formulaire pré-rempli :

La nouvelle formulation laissait entendre que le document servant de base à l'entretien pourrait être remis vierge. Les OS ont demandé que la rédaction soit à nouveau revue. La remise d'un document pré-rempli évite des pertes de temps et permet à l'agent de prendre connaissance de ce qui peut lui être reproché. Cela lui permet de préparer sa défense.

Lors d'un entretien professionnel, la relation est déséquilibrée et l'agent n'est pas en position de pouvoir réagir sur le champ à toute mise en cause.

Après de longs débats, la DG a accepté d'ajouter la formulation suivante : "Il est vivement recommandé, pour favoriser le bon déroulement de l'entretien, de transmettre ce support préalablement rempli par le Supérieur Hiérarchique Direct au moment de la convocation à l'entretien".

Bien que non satisfaisant, cet ajout a été accepté par les OS.

En ce qui concerne la clé de répartition des mois à attribuer, la DG a finalement, comme le souhaitent les OS, fait le choix d'une seule clé de répartition, à savoir :

nombre de 3 mois		nombre de 2 mois		nombre de 1 mois		% d'agents bénéficiaires	nombre de mois distribués
% d'agents bénéficiaires	mois	% d'agents bénéficiaires	mois	% d'agents bénéficiaires	mois		
10	30	10	20	40	40	60	90

Cependant, les OS ont à nouveau exprimé leur souhait de voir un maximum d'agents bénéficier d'une réduction d'ancienneté et ont proposé une clé permettant l'attribution à 70 % d'agents. La DG s'y est alors opposée.

Cette unique clé de répartition évitera certaines disparités entre structures et départements d'affectation et permettra un plus juste traitement entre agents.

La DG confirme que la signature du formulaire ne vaut pas approbation.

Même si certaines améliorations ont été obtenues, les OS ont unanimement voté CONTRE, parce qu'elles sont opposées au principe même de la mise en place de l'entretien professionnel.

De nombreux points restaient à éclaircir mais la DG a considéré que le travail avait déjà été fait et n'a pas voulu reprendre son projet de NS paragraphe par paragraphe.

La CGT a rappelé que les conditions n'avaient pas été réunies pour travailler sur ce sujet (1 seul GT), ce qui avait conduit l'administration à reconduire son ordre du jour sur une deuxième séance. Elle a demandé qu'à l'avenir, le travail soit fait en amont des CT en dehors de toute précipitation.

2 - bilan de formation 2010-2011

M. Forget relève une très bonne sélectivité au niveau du recrutement, ce qui dénote selon lui un bon niveau de recrutement.

Le nombre de stagiaires en formation diminue, alors que le nombre de jours de formation augmente. *(Le bilan social fait état pour l'année 2011, d'une activité formation encore impactée par la réorganisation DIRECCTE et DDI !)*

Pour l'administration, l'appréciation est globalement bonne sur la formation initiale. Elle se félicite de la performance de l'outil de formation compte des volumes de recrutement auxquels l'école a du faire face.

Sur la question de la sélectivité forte du recrutement, **la CGT rappelle** que notamment l'épreuve du QCM est extrêmement sélective. Cela tient au fait que ce QCM est produit par des professionnels experts privés recrutés pour des séquences de 3 ans après mise en concurrence. Le nouvel attributaire du contrat relancé en 2012 devra faire la démonstration de son niveau de performance.

La CGT rappelle aussi la charge de travail de la fonction recrutement de l'ENCCRF Montreuil. Elle relève que l'accès à l'information sur les offres de stages et les difficultés liées à la charge de travail qui s'accroît, particulièrement dans les départements à faible effectif, conduisent mécaniquement à un taux de participation moindre des formés.

La CGT réaffirme son opposition de principe au mécanisme du "Formé- formateur" qui se développe notamment pour des raisons de contrainte budgétaire

Elle insiste sur le besoin marqué d'une formation "métier" sur les habilitations

Sur la question de l'épreuve de RAEP, M. Forget indique les membres du jury ont été formés mais cet examen étant nouveau, il conviendra de recadrer tout cela.

En ce qui concerne la problématique des inspecteurs faisant fonction d'IP, il faudra reprendre les formations sur le management, même s'il n'y a pas à l'heure actuelle, de forme de reconnaissance possible.

M. Chastenet de Géry a prévu de dégager des perspectives à partir du bilan.

Il reçoit peu de retour de la part des Chefs de Service sur les besoins en matière de formation.

Le moment de l'évaluation est un moment où la formation est évoquée.

Son souci : mettre en adéquation la formation et les besoins et formaliser le tutorat (notamment pour les spécialités). Il projette de réunir un groupe de travail sur la formation initiale et continue.

Le bilan servira de base en lien avec le projet stratégique.

3 – bilan social 2010 – 2011

M. Forget présente le bilan social 2010-2011 et précise que le bilan 2012 est en cours de préparation.

Il traite des différents aspects des ressources humaines, des carrières, des conditions de travail, de la sécurité et de la santé et des aspects budgétaires.

On note une chute importante des effectifs entre 2009 et 2012 : 422 emplois supprimés.

La CGT a rappelé la nécessité de recruter des agents de catégorie C. Dans certaines directions, les directeurs ont fait savoir qu'il n'y aurait plus d'agents C et demande aux agents enquêteurs d'assurer les travaux de secrétariat, courrier...

la DG a été interpellée afin de savoir si le niveau des recrutements prenait en compte les nombreux futurs départs en retraite.

En matière informatique, **la CGT est intervenue pour exposer** à la DG les conditions de travail dégradées des agents en DDI compte tenu de la mise en place des SIDSIC sensés assurer la maintenance des outils informatiques. Elle a réaffirmé son attachement à un outil informatique métier CCRF.

Elle a attiré l'attention de la DG sur les problèmes de souffrance au travail. Les chiffres émanant de la médecine de prévention et relatifs aux situations de souffrance au travail sont sans doute bien en deçà de la réalité car l'accès au médecin du travail n'est pas aisé, la démarche en elle-même n'est pas évidente. Tous les agents ne pensent pas à y recourir.

De plus, une OS demande le lancement d'un questionnaire de type Karasek et la mise en place d'un protocole lors de tentative de suicide. Une formation des cadres sur la gestion des cas de souffrance au travail semble nécessaire.

Réponses de la DG :

Sur les recrutements : 5 PACTE seront recrutés pour 2013. Il est difficile de connaître précisément les départs en retraite mais si les départs étaient plus nombreux que prévus, des recrutements supplémentaires seraient envisagés notamment par exploitation des listes complémentaires (!)

Sur les moyens informatiques, la DG ne répond pas à la question posée concernant la mise en place des SIDSIC.

Sur la souffrance au travail : La DG n'est pas favorable à la mise en place d'un questionnaire Karasek. Elle considère qu'elle a conscience des difficultés dans les DDI et que cette démarche n'apporterait pas d'éléments supplémentaires.

4 – questions diverses : réponses de la DG

Sur le reclassement des B en A 2006 :

Le texte n'avait pas prévu de cadre transitoire. Bercy a saisi la DG sur ce sujet. Cette dernière a répondu qu'elle n'est pas opposée à une correction. Depuis, elle n'a plus d'information. Cette question ne concerne pas que la DGCCRF mais relève de la Fonction Publique.

Sur les Autorisations d'Absence pour divers évènements : Elles relèvent de la compétence des responsables locaux. La DG essaie de dialoguer au cas par cas avec les directeurs pour trouver une solution. Mais ce n'est pas toujours possible.

Sur une éventuelle externalisation des prélèvements : la DG est étonnée car ce n'est ni souhaité ni envisagé.