



XXVIIIème CONGRÈS QUIBERON

Du 1^{er} au 5 octobre 2018

Résolution n° 2

Droits et Garanties



Plan de la Résolution 2: Droits et Garanties

Introduction : le sens du travail

1 - L'INDIVIDUALISATION DE LA SITUATION DE TRAVAIL

- 1.1 - L'évaluation
- 1.2 - L'impact des indicateurs
- 1.3 - Le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)
- 1.4 - La charte de déconcentration

2 - LE FONCTIONNEMENT, LE RÔLE ET LA PLACE DES CAP (capistes)

- 2.1 - Le contexte
- 2.2 - Les moyens mis à disposition
- 2.3 - L'accès des agent-es à l'ensemble des informations les concernant
- 2.4 - La déconcentration des actes

3 - LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- 3.1 - La formation initiale
- 3.2 - La formation continue

4 - LE CAHIER REVENDICATIF

- 4.1 - L'encadrement
- 4.2 - Les carrières
- 4.3 - L'organisation du travail- La santé au travail
- 4.4 - Le temps de travail
- 4.5 - L'égalité femme/homme
- 4.6 - Le handicap
- 4.7 - Les droits syndicaux
- 4.8 - La protection sociale - La retraite
- 4.9 - L'action sociale

Introduction : le sens du travail

Il est incontestable que le travail a changé et qu'il changera encore. Il est tout aussi incontestable que ces changements sont d'ampleur. Conséquence des rapports de force de plus en plus défavorables aux salarié-es et aux travailleurs/euses (adoption de la loi El Khomri, Ordonnances Macron, pression du chômage), le lien de subordination se fait plus fort, et a contrario, le travail se fait moins émancipateur, que ce soit dans le privé ou dans le public.

Quant à elles/eux, les agent-es de la CCRF continuent aussi à subir la déstructuration de la CCRF, conséquence de la RGPP/RÉATE et l'intensification du travail se traduisant par une surcharge de travail et une parcellisation de celui-ci.

Les gains de productivité tant vantés ne permettent pas un meilleur exercice des missions. Le fait d'afficher de la productivité via des indicateurs toujours discutables sans réellement produire de l'efficacité a un impact très fort sur le ressenti au travail et ce d'autant plus que les collectifs de travail sont abîmés et peu soutenus par les directions et la DG. Les affaires du dieselgate et Lactalis sont aussi le symptôme d'un service qui ne répond pas aux besoins sociaux du pays et des citoyen-nes. Les agent-es de la CCRF et du SCL ressentent cette déficience. En termes de sens à donner à notre travail, c'est ravageur.

1 - L'INDIVIDUALISATION DE LA SITUATION DE TRAVAIL

Les réformes menées dans la Fonction Publique ces dix dernières années (RÉATE, MAP, RGPP), ont déstabilisé ou fait éclater les collectifs de travail : déstructurations, restructurations, régionalisation, mutualisation, mutation forcée dans une autre ville, changement d'équipe. Désormais, plus rien ne sera comme avant, l'administration doit s'adapter et, en accompagnement de ces réformes, le Statut de la Fonction Publique, à l'instar du Code du travail, jugé trop archaïque, doit être supprimé pour faciliter la mobilité, la flexibilité, l'employabilité, une certaine forme de précarité qui accompagnent cette « modernisation ».

C'est ainsi que, directement importé des techniques de management du privé, l'environnement professionnel des fonctionnaires s'individualise peu à peu. Le langage administratif prend en compte cette évolution et y participe : l'évaluation des compétences, la performance liée aux critères de gestion, objectifs chiffrés, au détriment de la reconnaissance des qualifications, de la qualité du service rendu.

Le système de l'évaluation, avec ses entretiens, est la clef de voûte de ce nouveau management.

1.1 - L'évaluation

Chaque année, l'exercice de l'évaluation est ressenti par nombre d'agent-es comme stressant et anxiogène d'autant plus qu'ils ont à la fois besoin d'un retour sur leur travail et sont dans le même temps très critiques vis-à-vis de l'exercice en lui-même. Elles/ils déplorent le manque d'objectivité dans l'appréciation que l'on fait d'elles/eux. Elles/ils pointent la méconnaissance du contenu de leur travail, voire une absence d'intérêt de la part de la hiérarchie, ce qui conduit à sous-évaluer leur savoir-faire.

En effet, celui-ci repose sur une évaluation individuelle souvent déconnectée du contexte des réformes incessantes, de l'environnement et des conditions de travail, du collectif de travail, de la finalité réelle du travail et du service public. L'évalué-e rend compte de la réalisation d'objectifs, trop souvent chiffrés, la plupart du temps inatteignables. Pour l'évaluateur/trice, le dispositif tourne quelques fois à l'absurde car ses marges de manœuvre sont restreintes, elle-même/lui-même étant soumis-e à des objectifs.

Ceux-ci s'appuient sur des indicateurs censés mesurer l'activité et la performance de la DGCCRF et du SCL.

Car dans ce système, c'est bien l'individu qui est rendu seul responsable de sa situation : ce sont ses compétences et ses performances qui seront évaluées dans une vision essentiellement gestionnaire et non plus la qualité d'un travail bien fait et les efforts fournis qui sont pris en compte ; ce sont également son « savoir-être » et ses facultés d'adaptation et d'acceptation des réformes ...

L'évaluation et l'entretien professionnel sont en lien direct avec une approche des parcours professionnels individuels. Ils constituent un outil central orientant la carrière (promotions notamment) et impactant les rémunérations (régime indemnitaire modulable), alors que dans un même temps les possibilités de réel recours, notamment en CAP, tendent à s'amoinrir.

Lors des différents exercices d'évaluation qui ont eu lieu ces dernières années, des disparités (entre DIRECCTE/DDI, entre DDI, entre laboratoires du SCL, entre grades) ont été constatées, engendrant des incidences sur le déroulement de carrières, les avancements et promotions au choix. Mais pas seulement : l'évaluation n'est pas neutre au regard des conditions de travail et de réalisation des missions. Car sous couvert d'évaluation des compétences des agent-es, l'administration locale impose ses objectifs et son organisation du travail.

Les agent-es aspirent à travailler hors pression permanente des indicateurs et de leurs traductions locales infantilisantes.

C'est pour ces raisons que, lors de l'entretien d'évaluation, devraient pouvoir être discutés l'organisation du service, les méthodes de travail au sein de l'unité et les moyens alloués. Et ainsi, serait intégrée la qualité du service public.

C'est parce que l'évaluation d'un-e agent-e ne peut être dissociée des missions qu'il exerce et des conditions de leur mise en œuvre que défense des missions et défense des droits et garanties sont intimement liées.

Pour la CGT, il revient à l'administration de s'assurer que les agent-es ne font pas l'objet de mesures discriminatoires. Pour la CGT, l'administration doit rendre compte de son action en Comités Techniques de réseau et CAP nationales de la CCRF et du SCL.

Nos revendications :

- suppression de l'évaluation sous sa forme actuelle
- l'évaluation ne doit pas avoir d'impact direct sur la rémunération
- mise en place d'un système où une appréciation est construite contradictoirement, dans la transparence, au service de l'agent-e et lui permettant de se situer dans son environnement professionnel, de motiver ses points de désaccord, de faire valoir ses droits
- les objectifs, sans jamais être quantitatifs individuellement, doivent reposer sur un accord bilatéral s'agissant de leur réalisme. Le noté doit pouvoir valider, proposer la modification ou refuser les objectifs en fonction du contexte, des moyens disponibles et de leur pertinence
- un objectif non atteint plusieurs années de suite ne peut pas être pérennisé et doit appeler de la part de la notatrice ou du notateur une réflexion sur sa pertinence, le cas échéant sur son existence

- les indicateurs de performance n'étant que des outils statistiques pouvant plus ou moins partiellement contribuer à l'analyse de l'activité, ils ne doivent jamais se confondre et donc se substituer aux objectifs
- la constitution des objectifs collectifs et individuels doit se justifier par des orientations gouvernementales, ministérielles, directionnelles ou locales identifiables et/ou un contexte particulier
- construire une évaluation collective du travail, donc imposer une expression du collectif du travail
- refuser les critères comportementaux
- mise en place d'une procédure rendant obligatoirement applicables les avis favorables des CAP en matière d'évaluation
- le respect des procédures et du calendrier d'évaluation par tou-tes les évaluateurs/trices
- les agent-es CCRF et du SCL doivent être évalué-es respectivement par des cadres CCRF et SCL

En ce qui concerne l'évaluateur/trice :

- connaître les moyens et les marges de manœuvre qui lui sont données
- pour préserver son indépendance, l'évaluateur/trice ne doit pas être évalué-e sur l'atteinte collective des objectifs des agent-es

1.2 - L'impact des indicateurs

Dans le prolongement de notre démarche revendicative s'agissant de l'évaluation, nous revendiquons la suppression de tout objectif chiffré individuel.

En particulier, l'indicateur n°2 (nombre de visites par agent-es) fait peser sur les agent-es en activité effective, la totalité des objectifs de l'unité. Ainsi, dans les directions où il y a des agent-es en maladie, en congé maternité ou en absences syndicales, cette équation conduit rapidement à la dégradation des conditions de travail et d'exercice des missions, voire à une déliquescence des relations de travail (culpabilisation des un-es, pression exercée par les autres),

D'une manière générale, nous considérons que les indicateurs ont un impact négatif sur les conditions de travail des agent-es tant ils sont focalisés sur l'activité et non sur l'exercice des missions.

1.3 - Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) :

En 2016, les agent-es de la CCRF et du SCL se sont mobilisé-es pour faire échec à la mise en œuvre du RIFSEEP dans notre service. Pour l'instant, les agent-es de la CCRF sont exclu-es de ce système jusqu'en 2019. A contrario, les agent-es du SCL devraient y être déjà soumis-es. Il y aura donc encore des batailles et des mobilisations à mener.

Rappelons que le RIFSEEP va remplacer à terme tous les régimes indemnitaires existants dans la fonction publique. Il est composé d'un volet IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) remplaçant les indemnités existantes (IFTS/IAT, PR et ACF) et d'un volet CIA (Complément Indemnitaire Annuel) pouvant être collectif ou individuel lié à l'engagement professionnel.

Les objectifs poursuivis sont d'une part l'harmonisation des régimes indemnitaires et d'autre part l'introduction de l'individualisation des rémunérations et une prime à la tête de la/du client-e (CIA). Cette prime pourrait atteindre un montant équivalent à un mois de salaire. Cette réforme organise la concurrence entre agent-es et est destructrice du collectif de travail : en définissant des «groupes» assurant des fonctions plus ou moins «nobles» à

l'intérieur des corps, en introduisant, par l'application du volet CIA, la modulation des primes en liaison avec des objectifs de performance, et l'encouragement de l'individualisation des rémunérations laissant les agent-es faire face aux discriminations en tout genre et au fait du prince.

Nous sommes opposés à la mise en œuvre d'un régime régressif qui :

- se met en place contre l'avis quasi unanime des organisations syndicales (à l'exception de la CGC)
- remet en cause un principe fondamental du statut de la fonction publique de « séparation du grade et de l'emploi », en faisant fi des références aux corps et grades et en préparant de ce fait l'avènement d'une fonction publique d'emploi

De fait, ce système va créer des contraintes à l'exercice de la mobilité souhaitée par les agent-es qui constitue un droit statutaire et laisser une forte marge d'initiative aux directions des services déconcentrés et centrale pour classer les agent-es dans des « groupes de fonctions » (4 maximum pour les catégories A, 3 maximum pour les catégories B et 2 pour les catégories C) avec toutes les interprétations qui en découleront ainsi que les contentieux associés.

L'imposition à venir des mobilités fonctionnelles supprime la garantie actuelle des agent-es du maintien de leur niveau de rémunération.

Le SNACCRF-CGT emploiera tous les moyens à sa disposition pour empêcher que les agent-es de la CCRF et du SCL soient soumis-es à ce régime indemnitaire. Si nous perdons cette bataille, nous poserons comme revendications : pas de CIA, un régime indemnitaire indexé à l'échelon, voire au grade.

Nos revendications :

- l'intégration des régimes indemnitaires dans le traitement
- la transparence dans le fonctionnement du régime indemnitaire, (y compris pour les cadres) basée sur des critères objectifs
- l'égalité de traitement à situation identique

1.4 - La charte de déconcentration

Les chartes de déconcentration (de nombreux actes de gestion relatifs à l'adéquation vie professionnelle/vie familiale, l'état de santé, les sanctions disciplinaires de premier niveau ont été dévolus au préfet et délégués dans la pratique à la/au Directeur/trice Départemental-e ou Régional-e) adoptées en 2011, puis développées en 2014 et 2015 ont :

- complexifié la gestion des agent-es de la CCRF (quelle que soit leur affectation)
- réduit les droits et garanties des personnels dans leurs dimensions à la fois individuelles et collectives
- renforcé leur exposition aux vexations et aux discriminations, notamment sexuelles, d'âge, d'origine, de handicap ou en raison de leur appartenance syndicale

Ainsi, les agent-es de la CCRF subissent de nombreux dysfonctionnements, voire d'abus de droits manifestes : non suivis des avis de CAP, menaces et sanctions disciplinaires pour le suivi d'un mouvement intersyndical national, gestion arbitraire des temps partiels, gestion des accidents de service, demandes de télétravail refusées, etc.

Le recueil par l'administration de l'avis des directeurs/trices en matière de mutation et d'avancement se généralise et à l'expérience, les avis émis par les directeurs/trices ne sont

pas fondés sur des principes connus, partagés et acceptés par le personnel. Bien au contraire, ils sont bien souvent de nature discrétionnaire et parfois de nature discriminatoire.

Cela est d'autant plus condamnable que ces avis sont de plus en plus suivis par l'Administration dans ses décisions, faisant fi de l'intérêt du service et des agent-es.

Ajoutons que la multiplication d'actes de tout ordre tels que la production de CV à la prise de poste ou la réalisation d'entretiens de candidatures n'apporte aucune plus-value pour le rendu du service public.

Pour la CGT, l'exercice des missions de service public par les personnels doit être en adéquation avec les droits et garanties individuels et collectifs. C'est pourquoi nous pensons que dans les directions dans lesquelles coexistent plusieurs statuts, il n'est pas anormal qu'il y ait plusieurs régimes de conditions de travail.

La CGT revendique une gestion nationale des effectifs de la CCRF et de tous les actes de gestion (hormis les plannings de congés), permettant aux personnels d'articuler vie professionnelle et personnelle en pleine liberté de choix, de supprimer les caractères discrétionnaire et arbitraire de toute décision concernant un-e agent-e.

Elle doit s'appuyer sur les principes d'égalité de traitement, de transparence, de respect des procédures et le plein exercice des prérogatives des CAP nationales.

Nos revendications :

- le renforcement de la gestion nationale des effectifs de la CCRF
- le rétablissement complet des actes de gestion au niveau national
- des droits et garanties individuels et collectifs tels que :

Pour les promotions :

- la publication préalable d'une liste ferme et définitive des postes à pourvoir
- la sélection des promu-es sur les critères suivants :
 - 1° ancienneté dans le grade sommital
 - 2° dossier de l'agent-e
- l'établissement d'une liste complémentaire importante

Pour les mutations :

- le retrait de la loi mobilité
- la publication des effectifs cibles et réels en préalable aux demandes de mutation - La suppression de la règle non écrite des 2 ans à résidence et le respect des règles statutaires
- l'offre à mutation de tout poste vacant, même en cas d'effectif global de l'unité excédentaire
- la suppression de la double domiciliation pour déterminer la priorité liée au rapprochement de conjoint-e ?s

2 - LE FONCTIONNEMENT, LE RÔLE ET LA PLACE DES CAP

2.1 - Le contexte

Les dispositions législatives et réglementaires qui déterminent les CAP dans la Fonction Publique d'état sont reprises dans le Décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié.

Les CAP sont créées pour chaque catégorie A, B et C de fonctionnaires.

Les CAP comprennent en nombre égal des représentant-es de l'administration et des représentant-es du personnel. Elles ont des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants.

Le nombre de représentant-es titulaires et suppléant-es est pris en fonction du nombre de fonctionnaires du même grade dans chaque catégorie.

La CGT revendique le maintien et le développement des prérogatives des CAP afin de parvenir à un traitement juste et égalitaire des agent-es en matière de politique RH. À ce titre, elle combattrait les projets du gouvernement MACRON s'agissant des CAP.

Les missions des CAP :

Les CAP donnent des avis sur toutes les décisions qui peuvent modifier la carrière individuelle des agent-es de la fonction publique :

- en matière de recrutement, de propositions de titularisation
- de refus de titularisation et de prolongation de stage initial
- d'ordre individuel portant sur les droits et obligations des fonctionnaires, avancement d'échelon et de grade, la notation et la discipline
- les demandes de mutation comportant des changements de résidence
- la mise à disposition, le détachement, l'intégration à la suite d'un détachement
- les CAP peuvent être saisies, à la demande d'un-e fonctionnaire intéressé-e, des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et des décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours individuel ou à une action de formation continue

2.2 - Les moyens mis à disposition

Tous les documents nécessaires à la commission sont envoyés à chaque membre (titulaire ou suppléant-e), en principe 15 jours avant la date fixée de la CAP.

Les syndicats demandent que ce délai soit mieux respecté.

2.3 - L'accès des agent-es à l'ensemble des informations les concernant

L'intégralité des dossiers des agent-es ne sont pas mis à disposition des membres des CAP. Ne sont mis à la disposition des membres des CAP que les documents remplis et adressés par les agent-es en fonction de l'ordre du jour des CAP.

Exemples :

Pour les mutations, les documents remplis par les agent-es avec leurs vœux et les justificatifs correspondant à des priorités légales.

Pour les CAP relatives à des changements de grade, tous documents ou messages envoyés par les directeurs/trices à la Direction Générale en supplément des demandes formulées par les agent-es concerné-es.

2.4 - La déconcentration des actes

Depuis la mise en œuvre de la RGPP/RÉATE, les chartes de déconcentration appliquées dans les DD(CS)PP et les DIRECCTE produisent des disparités de traitement entre les agent-es de la CCRF.

Ainsi de nombreux actes touchant à la vie quotidienne des agent-es et l'adéquation vie professionnelle/vie personnelle et familiale dépendent de la décision des directeurs/trices des DD(CS)PP et des chef-fes de pôle C des DIRECCTE : télétravail, temps partiel, etc. De même les actes disciplinaires de 1^e niveau sont de leur responsabilité. Il s'en est suivi une certaine opacité dans les décisions.

En conséquence, nous revendiquons une gestion pleine et entière des effectifs de la CCRF au niveau national. Cela passe par l'abrogation des chartes de déconcentration. Nous revendiquons aussi la pleine application du statut des actes de nature disciplinaire. Enfin,

nous revendiquons que les actes relatifs à l'adéquation vie professionnelle/vie personnelle soient systématiquement prises dans le sens le plus favorable à l'agent-e.

3 - LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Se former pendant sa carrière professionnelle est un enjeu majeur pour chaque agent-e. S'adapter à son emploi, réactualiser ses connaissances face aux nouvelles technologies et aux évolutions réglementaires, préparer un concours, vouloir évoluer dans sa carrière, avoir besoin ou envie de se reconverter, de changer de métier, ou tout simplement s'épanouir personnellement représentent des besoins et des aspirations des personnels au travail.

Or, nous constatons, années après années, une dégradation de la formation initiale. Outre l'inadéquation, voire le retard sur l'actualité technique et réglementaire (P.E.D., Vente à distance...), l'ENCCRF s'est tournée vers un formatage des agent-es qui se retrouvent en perpétuelle compétition les un-es contre les autres, avant l'aboutissement de leur formation : l'affectation.

Cette compétition qui fait de chaque stagiaire un-e ennemi-e, nuit à la cohésion de groupe et à leur future activité dans les services.

3.1 - La formation initiale

Elle doit permettre aux nouveaux/nouvelles agent-es d'exercer correctement l'ensemble des tâches nécessaires à l'accomplissement des missions du service.

Enfin, elles doivent créer une cohésion de groupe, pour une meilleure intégration aux communautés de travail et un véritable rapport collectif au service public.

Des bases juridiques solides doivent être acquises pendant la formation théorique assurée chaque fois que possible par des enseignant-es proches du terrain. La qualité et l'utilité des formations dispensées par des intervenant-es extérieur-es à l'école doivent être évaluées systématiquement par les élèves et les formateurs/trices.

La formation des stagiaires passe également par l'apprentissage des techniques de contrôle au sein de l'entreprise : simulations de contrôle, échanges, sur les difficultés éventuelles rencontrées, articulation des pouvoirs d'enquête, etc.

Pour de nombreux/euses internes et faux-externes de la CCRF qui ont déjà reçu une formation complète par l'école depuis peu, une formation adaptée doit leur être dispensée, notamment par une réduction de la partie théorique.

Le suivi des stagiaires en formation initiale doit être transparent et objectif : connaissance par la/le stagiaire de ses notes lors de la formation théorique et des stages d'application, suppression de la « note de gueule » attribuée par le directeur de l'ENCCRF et suivi formalisé par un écrit pour les élèves en difficultés.

Nos revendications :

- la liste d'affectation doit être proposée aux stagiaires à la fin de l'année civile du concours après l'exploitation des tableaux de mutation, ces affectations devant tenir compte principalement des priorités légales applicables aux mutations
- l'amélioration des conditions de formation initiale à l'ENCCRF par la création d'un foyer logement comprenant un accueil social, par l'accueil de la petite enfance...
- la revalorisation des indemnités
- l'arrêt de la compétition orchestrée des stagiaires notamment par l'affichage continu des rangs de classements
- l'instauration en fin de stage pratique en direction d'un entretien destiné à informer la/ le stagiaire de son évaluation et si nécessaire en cours de stage

- la transparence de la notation des stagiaires et la mise en place de l'anonymat des copies
- la reconnaissance du travail de transmission des expériences des agent-es aux stagiaires
- le maintien des écoles de formation professionnelle directionnelle et la réhabilitation du tronc commun de formation ministériel « finances »

3.2 - La formation continue

Elle doit permettre l'exercice des missions et également l'approfondissement les connaissances des agent-es sans lien immédiat avec leurs fonctions.

L'encadrement local ne peut constituer un obstacle à la demande ou à l'obtention d'une formation.

Pour satisfaire les besoins en formation des agent-es, l'administration doit s'en donner les moyens par l'avancement des engagements financiers, des remboursements rapides et le déploiement de formations délocalisées au plus proche des agent-es. La CGT rejette l'auto-formation par le biais de didacticiels. En outre, les stages de prise de poste doivent être ouverts sans restriction aux demandeurs/euses.

Nos revendications :

- les plans de formation et leurs contenus doivent être décidés par la négociation et leurs mises en œuvre contrôlées par les élu-es et mandaté-es
- une information et un accompagnement dans les démarches de demandes de formation (DIF)
- l'accès à la formation en ligne ne peut être que l'exception et doit être validé par les représentant-es des personnels
- une révision des indemnités des frais de déplacement prenant réellement en compte les frais et sujétions et la mise en place d'un système qui évite que l'agent-e fasse l'avance des coûts inhérents à la formation
- les acteurs et actrices de formations, notamment les agent-es formateurs/trices occasionnel-les et les agent-es tuteurs/tutrices, doivent être reconnu-es et soutenu-es dans leur implication
- un retour périodique sur le terrain des formateurs/trices permanent-es

4 - LE CAHIER REVENDICATIF

4.1 - L'encadrement

Pour la CGT, la légitimité de la DGCCRF ne peut se passer d'un encadrement CCRF de plein exercice. À ce titre, on ne peut réduire la fonction d'encadrement à la fonction d'animation d'équipe. Nous revendiquons une chaîne de commandement directe et cohérente sur le territoire, s'appuyant sur un encadrement légitime et dûment positionné.

Cela veut dire aussi reconstruire des déroulements de carrière et de mobilité satisfaisants, comparables pour l'ensemble des cadres, dans la transparence, l'équité et l'égalité professionnelle.

Dans le cadre de ses revendications de sortie de la RÉATE, la CGT propose dans un premier temps la transformation radicale du fonctionnement des DD(CS)PP. Dans ce cadre, nous revendiquons l'implantation d'un-e cadre CCRF sur un emploi CCRF qui assumerait les fonctions d'encadrement et de direction sous l'autorité hiérarchique de l'Administration Centrale dans chaque département, le lieu naturel d'exercice des missions de la DGCCRF.

En parallèle, nous souhaitons que les attributions des emplois DATE implantés dans les départements soient réduites au strict fonctionnement matériel de la DD(CS)PP. Il est impératif d'abandonner l'emploi d'IE encadrant et de le retirer de la liste des emplois d'accès à I.E.

Nos revendications :

- les fonctions d'encadrement doivent être exercées à partir du grade d'Inspecteur/trice Principal-e
- une amélioration de la carrière des IP
- la création d'une doctrine d'emploi facilitant les parcours et un véritable accompagnement des cadres
- établir une cartographie des emplois et des grades, un implanté (cotation des postes)
- organiser un recueil annuel des vœux de mobilité des cadres
- créer une cellule dédiée à l'accompagnement personnalisé des cadres afin de cerner les potentiels, apprécier les aptitudes et suggérer des parcours
- arrêter des critères transparents pour les promotions
- anticiper en informant sur les postes appelés à se libérer
- défendre les candidatures des cadres CCRF dans le cadre interministériel
- un régime indemnitaire plus transparent passant par :
 - la publication des barèmes indemnitaires et des éléments permettant à chaque cadre de se situer par rapport à ses collègues pour ce qui concerne la part modulée de l'ACF
 - une notification individuelle du montant de l'ACF et de la part modulée avant son versement

4.2 - Les carrières

L'assurance pour les citoyen-nes de disposer d'une Fonction Publique neutre, efficace, au service de la collectivité et de tou-tes passe par la garantie pour la/le fonctionnaire de la sécurité de l'emploi et d'un déroulement de carrière qui distingue le grade de l'emploi afin de prévenir la corruption et la/le protéger des pressions politiques ou des vicissitudes de la vie administrative ou professionnelle.

Force est de constater que le gel du point d'indice et la dégradation des carrières fragilisent notre Fonction Publique.

Force est de constater que le protocole PPCR mis en œuvre contre l'avis des organisations syndicales représentant la majorité des fonctionnaires n'a pas apporté de réponses satisfaisantes et significatives.

Force est de constater la décision de nos nouveaux ministres de Bercy de supprimer le plan de qualification ministériel en 2018.

Ainsi le traitement indiciaire des agent-es de cat C, B et A en début de carrière est à un niveau équivalent ou proche du SMIC. L'amplitude de la carrière d'un-e agent-e de catégorie C est de 1,4 pour un-e agent-e de catégorie B de 1,7 et pour un-e agent-e de catégorie A 1er grade de 1,9.

De plus pour les agent-es de catégorie C et B, la carrière est un parcours du combattant particulièrement heurté composés de 3 grades.

Nos revendications :

- la fin du gel du point d'indice et l'ouverture de véritables négociations salariales
- le traitement indiciaire minimum de la Fonction Publique égal au SMIC revendiqué par la CGT (1 800 € brut)
- un plan de qualification suffisant permettant le déblocage des carrières. L'amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantie à tout agent et toute agente individuellement, pour une carrière complète
- une carrière linéaire avec 2 grades maximum par corps (passage automatique garanti dans le second grade, par ancienneté acquise dans le dernier échelon du premier grade.)
- les réductions d'ancienneté d'échelon, décontingentés, doivent être le moyen de reconnaître le travail de l'agent et permettre de réduire la durée des échelons d'un tiers
- la création d'un véritable grade de débouché de la catégorie A par le biais d'IE, permettant un déroulement linéaire de carrière
- le traitement des inégalités dues au reclassement de B en A, notamment pour ne pas faire subir une double sanction aux collègues qui ont connu un enjambement de carrière et de fait qui ne peuvent accéder à I.E
- la régularisation des enjambements créés lors du reclassement à l'emploi d'I.E

4.3 - L'organisation du travail - La santé au travail

Dès que l'on parle du travail, dans le privé comme dans le public (Fonction Publique et Services Publics), nombreuses et nombreux sont celles et ceux qui évoquent de la frustration : « *On ne nous permet pas de faire notre travail comme il faut* ». Très souvent cela va jusqu'à la souffrance et cela vaut pour les agentes et agents de la DGCCRF, qu'elles et ils soient en DDI, en DIRECCTE, au SCL ou en administration centrale.

La reprise des réductions d'effectifs, couplée aux réorganisations et restructurations qui s'opèrent au mépris des agent-es et sans tenir aucun compte ni des rapports qui se sont succédés sur la nocivité de l'éclatement de la DGCCRF, ni des expressions syndicales, ne peut qu'aggraver ce mal-être au travail, alors que le nombre de jours d'absence pour congés de longue maladie et congés de longue durée explose, **doublant** entre les années 2015 et 2016 à la DGCCRF.

La DG et, au-delà, le ministère, devrait *a minima* s'interroger sur cette explosion des CLM et CLD, même si on ne peut pas tous les mettre sur le compte de l'aggravation des conditions de travail.

		2015/2016	
Agentes et agents CCRF au 01/01/2015	2836	+ 9	+ 0,3%
Agentes et agents CCRF au 31/12/2015	2845		
CLD* 2015	2758 j	+ 2900 j	+ 105%
CLD 2016	5658 j		
CLM** 2015	4776 j	+ 4284 j	+ 89,7%
CLM 2016	9060 j		
CLM + CLD 2015	7534 j	+ 7184 j	+ 95,35%

CLM + CLD 2016	14718 j		
----------------	---------	--	--

* CLD : congés longue durée

** CLM : congés longue maladie

Nous le disions lors de notre 27^{ème} congrès (novembre 2015) : « *Le travail doit être source de réalisation de soi dans une société où chacun doit pouvoir trouver sa place. Plus le travailleur sera acteur de son travail, plus sa capacité à agir sur son travail sera reconnue, plus sa santé sera préservée.* »

D'ores et déjà, nous pouvons en pointer plusieurs causes :

- compte tenu de la faiblesse des effectifs, les agentes et agents sont confronté-es à une importante surcharge de travail, y compris celles et ceux qui sont à temps partiel mais dont, de fait, le travail effectué correspond à un temps plein
- la démarche qualité, appliquée aux dispositifs d'enquête et de contrôle, qui outre le fait de mettre l'accent sur le respect du formalisme au détriment du fond, prive l'agent-e de sa liberté d'initiative et accroît la distance entre le travail prescrit et le travail réel
- la politique des indicateurs, qui sont devenus l'alpha et l'oméga de la hiérarchie et dont nombre d'entre eux ne sont atteignables qu'au prix d'un travail superficiel et qui, eux aussi, accroissent la distance entre le travail prescrit et le travail réel
- le travail isolé qui fait que :
 - l'on ne peut plus discuter de son travail avec ses collègues puisqu'on est seul-e sur son domaine d'intervention
 - l'on se retrouve plus facilement en position faire des erreurs, de "passer à côté" d'éléments utiles pour l'enquête ou le contrôle en cours : la règle devrait être, y compris pour des raisons de sécurité, de toujours être 2 pour les contrôles et enquêtes
- les fréquentes modifications de textes et le manque de formation (qui peut dire qu'elle ou il a été réellement formé-e sur le nouveau code de la consommation ?)
- la dégradation continue des conditions de travail sur informatique
- l'augmentation de la dotation des moyens financiers attribués à la santé au travail dans les laboratoires du SCL
- la bi départementalisation/ mutualisation

À un moindre degré, mais qui peut venir en plus de ce qui précède, il serait temps de revenir à des conditions normales et sûres pour les expéditions des prélèvements.

Contribuer à redonner du sens au travail passe par la réaffirmation des valeurs et du sens du service public. Ainsi les salarié-es doivent pouvoir intervenir sur celui-ci et sa finalité, s'exprimer sur le travail concret, apporter leurs expériences, leurs compétences, leurs valeurs, se réappropriier la dimension collective du travail et faire aboutir leurs revendications.

Nos revendications :

- la sauvegarde des CHSCT en tant qu'instance de représentation du personnel indépendante, la dotation de la personnalité juridique au CHSCT
- remettre les indicateurs et la démarche qualité au service de notre travail, lui-même au service du public et de l'intérêt général

- le retour à une informatique métier répondant aux besoins des agent-es de la CCRF et la suppression des SIDSIC dont la création a, de fait, dégradé nos conditions de travail
- la reconnaissance de l'expertise des agent-es en leur donnant la liberté de s'exprimer sur leur travail, en prenant en compte leurs remarques et étudiant leurs propositions devant les CT et les CHSCT
- la réintégration pleine et entière des agent-es CCRF des DDI dans le champ du CHSCT Locaux Finances
- le recours aux sanctions par l'administration des chef-fes de service ne respectant pas la création d'un DUERP et du plan annuel de prévention, ainsi que leur mise à jour

4.4 - Le temps de travail

Les luttes syndicales et les progrès techniques ont permis de réduire l'intensité du travail et le temps passé au travail. Le développement des nouvelles technologies permet des gains considérables de productivité et devrait se traduire par de nouvelles réductions de temps de travail pour aller notamment vers les 32 heures hebdomadaires.

La CGT considère que les progrès techniques permis par le travail des salarié-es doivent avant tout bénéficier aux salarié-es afin de leur permettre d'articuler vie professionnelle et vie privée. Cela doit se traduire par une réduction effective de la charge et du temps de travail, sans perte de salaire et compenser par des créations au moins proportionnelles d'emplois.

En 2012, le SGG a souhaité harmoniser les conditions d'application des astreintes en DDI.

Pour la CGT, cette démarche s'orientait en fait vers une compensation de la crise des effectifs en obligeant le personnel à effectuer des astreintes plutôt que de renforcer les équipes de terrain. Pour la DGCCRF, les agent-es affectés en DDI ou en DIRECCTE sont amené-es à effectuer des enquêtes ou des missions en dehors de leurs heures normales de travail, et parfois les samedis et dimanches. Pour les agent-es en DIRECCTE et du SNE CCRF, le temps parcouru pour se rendre sur le lieu de l'enquête et en revenir, ajouté au temps de l'enquête, conduit à dépasser la durée quotidienne de travail.

Aujourd'hui, les nouvelles restructurations régionales conduisent l'État à envisager le développement du télétravail dans la Fonction Publique.

Nos revendications :

- une durée quotidienne maximale de 9 heures, sur une amplitude de 10 heures, dans la limite d'une durée maximale hebdomadaire de 42 heures
- tout dépassement doit être récupéré en temps équivalent
- un droit effectif à la déconnexion garantissant le droit commun pour ce qui concerne la durée journalière et hebdomadaire du travail, des pauses et des repos
- le travail des jours fériés, du week-end, de nuit, doit rester exceptionnel et motivé. Il est défini en CT et doit être examiné en CHSCT. Il doit rester sur la base du volontariat. Il doit être récupéré au double
- le jour de travail « solidarité » sans rémunération doit être abrogé
- l'accès au télétravail doit être de droit
- l'accès au temps partiel choisi doit être de droit

4.5 - L'égalité femme/homme

La fin de l'année 2017 a été riche en événements, et parmi ceux-ci, dans l'histoire des si peu nombreuses prises de parole des femmes dans l'espace public, le hashtag #BalanceTonPorc est à relever. Un mot d'ordre qui semblait pouvoir s'appliquer à toutes les sphères où les inégalités perdurent : **Ça suffit !** Libérer, même momentanément la parole de femmes, en collectant 16 000 témoignages d'agression et de harcèlement en 3 jours seulement, participe aussi à la lutte contre les inégalités entre femmes et hommes.

Ces luttes, qui ont permis de conquérir des droits et de réduire quelques peu les inégalités structurelles entre femmes et hommes, perdurent néanmoins, même dans la Fonction Publique, à la fois au niveau du traitement, du déroulement des carrières professionnelles ou bien au niveau des pensions.

Le constat est simple et inadmissible : **à 50 ans, une femme dans la Fonction Publique gagne, en moyenne, 4000 euros de moins par an qu'un homme en catégorie C, 5400 euros de moins en catégorie B et 11 400 euros en A !**

Et les dernières annonces gouvernementales concernant la Fonction Publique ne vont certainement pas arranger la situation et ont déjà des conséquences discriminantes en aggravant encore les inégalités femmes/hommes et en privant les personnels d'instances essentielles comme les CHSCT.

La politique de restriction budgétaire doit cesser car les premières victimes sont encore et toujours les femmes : le gel du point d'indice par exemple, entraîne des pertes considérables pour les agent-es de la Fonction Publique, composée à 62% de femmes, dont les conséquences sont beaucoup plus marquées chez les femmes lésées sur les déroulements de carrière et sur les pensions.

La DGCCRF comptait 56 % de femmes, au 1^{er} janvier 2017 : elles occupent aujourd'hui 47% des postes d'encadrement supérieur et de direction, 53% en catégorie A, 63% en catégorie B et 82% en catégorie C.

Nos revendications :

- l'égalité dans l'emploi, dans le déroulement de carrière, dans l'accès et les nominations aux emplois supérieurs, en matière de formation professionnelle et de retraite
- l'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal »
- le partage véritable des temps sociaux entre femmes et hommes (vie professionnelle, familiale et sociale)
- le droit à un environnement de travail et dans l'espace public qui exclut toute forme d'harcèlement et de violence
- des politiques volontaristes contre les stéréotypes de genres
- les moyens nécessaires à l'accueil de la petite enfance, le logement et la perte d'autonomie
- la résorption des inégalités constatées, notamment par l'utilisation d'un plan de qualification

4.6 - Le handicap

A la DGCCRF, en 2016, le taux de travailleur/euses handicapé-es était de 6,47 % (l'obligation légale est de 6 %), en constante augmentation.

Nos revendications :

- la mise en œuvre de mesures de prévention par rapport à des situations de travail pouvant créer des situations de handicap avec une action sur l'organisation du travail
- le maintien au poste de travail ou un reclassement préparé en amont avec une formation professionnelle adaptée
- des conditions de travail permettant l'exercice de celui-ci avec les aménagements et aides nécessaires
- la mise à l'ordre du jour de la situation des travailleur/euses handicapé-es dans les services en CT et CHSCT au moins une fois par an ainsi que dans les instances nationales
- l'information la plus complète possible de ces instances sur les actions du FIPHFP mais aussi celles incombant à l'administration

4.7 - Les droits syndicaux

Le syndicat doit plus que jamais, tant auprès de la DG que des hiérarchies locales, faire reconnaître le temps consacré à ces activités afin que ses militant-es se voient déchargé-es, à hauteur de ces droits, d'une partie de leurs tâches administratives au moyen des ASA (Autorisations Spéciales d'Absence) et CTS (Crédit de Temps Syndical).

L'activité syndicale ne doit pas impacter négativement le déroulé de carrière des agent-es syndiqué-es à travers notamment leur évaluation.

La CGT revendique, pour éviter tout risque de discrimination liée à la pratique syndicale, la mise en place, notamment dans un souci de transparence, d'outils récapitulatifs non nominatif.

4.8 - La protection sociale - la retraite

La protection sociale

La sécurité sociale dans toutes ses dimensions (santé, vieillesse, famille, maladies professionnelles et accidents du travail) est au cœur du système de protection sociale.

De même que les services publics, elle fait l'objet d'attaques incessantes dans le cadre des politiques d'austérité. Son financement mutualisé au travers de la solidarité nationale et intergénérationnelle par la mise en place du salaire socialisé (salaire net + cotisations sociales dites salariales + les cotisations sociales dites patronales) est remis en cause et présenté comme une charge. Or, bien au contraire, ces cotisations sociales représentent la part de richesses créées par les salarié-es qui servent à financer solidairement la protection sociale pour tous. La sécurité sociale doit retrouver ses principes fondateurs : solidarité, universalité, démocratie sociale, et son rôle doit être renforcé afin de répondre aux nouveaux défis du 21^e siècle.

Avec l'ensemble des salarié-es, du public comme du privé, la CGT agit pour la défense, la reconquête et le développement de la Sécurité sociale et plus largement de la protection sociale.

Les derniers réajustements intervenus en 2017 ont fragilisé comme jamais les mutuelles de fonctionnaires. Pour la CGT, les droits et les moyens d'accès à la couverture complémentaire doivent être garantis, la couverture sociale globale améliorée sans organiser un transfert des prises en charge des risques couverts. Elle refuse toutes les formes de marchandisation, de privatisation et de mise en concurrence des droits des agent-es à la protection sociale.

Nos revendications :

- une protection pour les actif/ves et retraité-es mettant en œuvre des solidarités indiciaires familiales et intergénérationnelles
- une protection assurant tout au long de la vie une couverture santé identique et sans sélection des risques à l'ensemble des actif/ves et des retraité-es, une prise en charge des risques longs liés au décès, à l'invalidité, à l'incapacité temporaire de travailler, à la perte d'autonomie
- une revalorisation significative de la participation des employeurs pour faire face à la fiscalisation (TSCA, etc.) mais aussi à l'absence de revalorisation des rémunérations, à la diminution du nombre des actifs et au choc démographique (départ massif en retraites)
- en attendant de parvenir à une Sécurité Sociale prenant en charge à 100 % les risques santé, retraite, prévoyance, nous revendiquons un système mutualiste non lucratif reposant à titre exclusif sur des opérateurs mutualistes qui assurent les solidarités indiciaires, familiales, intergénérationnelles avec des services de proximité et d'actions solidaires bénéficiant à l'ensemble des agent-es actif/ves, retraité-es, non titulaires, avec une prise en charge du montant de la cotisation mutualiste par l'employeur à hauteur de 50 % de son montant

La retraite

Depuis son instauration en 1945, le patronat ne cesse de remettre en cause cet acquis social qu'est le régime de retraite par répartition. L'action revendicative et un rapport de forces plus favorable aux salarié-es ont néanmoins permis de mettre un frein à ses ambitions.

C'est dans ce contexte que le droit à la retraite à 60 ans a pu être gagné en 1982. Après la réforme Balladur de 1993 s'attaquant aux retraites du privé et dont les effets néfastes se font aujourd'hui pleinement sentir, les réformes de 2003, 2010 et 2014 ont restreint les droits à la retraite : âge et taux de remplacement. Ces réformes ont particulièrement ciblé les droits spécifiques des femmes, des fonctionnaires et des agent-es aux carrières incomplètes et aux plus faibles rémunérations (augmentation du nombre d'annuités et décote, suppression des bonifications).

Dans le même temps des mesures d'individualisation accompagnent ces réformes pour casser les solidarités du système par répartition, notamment le Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP), fonds de pension dont la finalité est d'apporter de nouvelles sources financières sur les marchés boursiers. Le maintien d'un régime additionnel obligatoire par capitalisation pour les fonctionnaires ouvre la porte à la généralisation des retraites par capitalisation, alors que la crise du capitalisme financier débuté en 2008 vient confirmer la non viabilité de ce régime et son caractère inégalitaire.

Nos revendications :

- la défense et l'amélioration du régime des pensions des fonctionnaires et des outils de gestion
- la prise en compte des années d'études pour le droit à la retraite
- l'âge légal du départ à la retraite à 60 ans avec une pension à 75 % du traitement des 6 derniers mois
- une réforme du minimum garanti de pension pour arriver à un niveau équivalent au minimum de traitement Fonction Publique pour 25 ans de carrière
- le rétablissement d'une bonification de pension aux mères de famille et ouverture de ce droit aux pères ayant élevé seuls leurs enfants
- le rétablissement immédiat d'une bonification de pension d'un an par enfant

- la prise en compte des périodes contraintes au temps partiel ou interruption d'activité pour élever leurs enfants
- le rétablissement de la demi-part pour le calcul de l'impôt sur le revenu
- le maintien et l'augmentation progressive jusqu'à 75 % du taux de la pension de réversion, sans condition d'âge et de ressources et prise en compte des évolutions de la conjugalité (remariage, PACS en indivision....)
- l'instauration d'un mécanisme durable de départ anticipé au profit des fonctionnaires totalisant une durée d'assurance supérieure au maximum exigé, et prise en compte des périodes de travaux pénibles et astreignants
- la proratisation du Salaire Annuel Moyen (SAM) pour les fonctionnaires pluri-pensionné-es
- la rénovation de la grille indiciaire permettant l'intégration des primes ayant valeur de complément de traitement
- la mise en extinction du régime par capitalisation(RAFP) et de l'établissement public administratif (EPA) qui le porte - maintien d'une « logique de régime » contre celle mise en avant par le gouvernement d'une caisse de retraite pour les fonctionnaires de l'État
- le maintien des pôles ministériels d'information en matière de droit à la retraite chargés des spécificités liées à chaque ministère, administration (pénibilité, invalidité...);
- la pérennisation d'une structure administrative d'État liée à la liquidation des pensions et à l'information de la ou du pensionné-e et des structures déconcentrées de paiement des pensions

4.9 - L'action sociale

Les agent-es doivent élire la totalité des membres des CDAS et du CNAS. Ces représentant-es doivent gérer les budgets sous le contrôle du personnel sans intervention hiérarchique. Les Président-es de CDAS et CNASS acceptent de manière trop restrictive la présence de retraité-es en tant que conseiller/ères techniques.

La CGT demande que des retraité-es syndiqué-es puissent faire partie intégrante de la parité syndicale et encourage les sections à le proposer à leurs retraités.

Nos revendications :

- le maintien d'une action sociale ministérielle de haut niveau, sa sécurisation afin qu'elle ne soit pas remise en cause et leur exonération des prélèvements sociaux et de l'assiette des impôts
- le maintien des délégations départementales de l'action sociale et des comités départementaux de l'action sociale (CDAS)
- l'adoption d'une politique du logement plus ambitieuse compte tenu de l'augmentation des loyers dans les grandes villes
- une amélioration des conditions d'octroi des prêts d'accession à la propriété, notamment par l'allongement des durées de remboursement
- la promotion des chèques vacances avec une augmentation de la participation de l'État et une révision des barèmes
- l'adaptation du secteur tourisme au public retraité, développement de l'offre vacances et rétablissement des séjours linguistiques pour les enfants et les adolescent-es

- l'augmentation des subventions ministérielles pour améliorer l'accès aux prestations (notamment l'accès à la restauration collective de proximité, de qualité et à un coût social, à défaut l'attribution de titres restaurant facilitée avec une participation plus importante de l'employeur)
- une augmentation conséquente des subventions aux centres de séjours pour les enfants
- le coût de transport du domicile jusqu'au centre regroupueur imposé par la DPAEP doit être pris en charge par l'administration
- la création de crèches et de garderies dans les cités administratives, la réservation autant que de besoin