



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 / 21 54

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

XXVIIème CONGRÈS LÉRY-POSES Du 16 au 20 novembre 2015

Résolution n° 2 Droits et Garanties

4



8

Plan de la Résolution n° 2

12

INTRODUCTION : CONSIDERATIONS GENERALES –ELEMENTS DE CONTEXTE

16

1 – GESTION DU PERSONNEL

1-1 La nouvelle circulaire RH du 19 décembre 2014

202 – L’ENCADREMENT

2-1 La situation à la CCRF et dans les laboratoires

2-2 Les missions des agents de catégorie A et A+ évoluent en conséquence des réformes en cours

24 2-3 La DGCCRF ne peut se passer de son encadrement

3 – REPERES REVENDICATIFS

3-1 Un recrutement à la hauteur de nos ambitions

28 3-2 Carrières

3-3 La mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire : le RIFSEEP

3-4 Formation professionnelle

3-4-1 formation initiale

32 3-4-2 formation continue

3-5 La dégradation des conditions de travail

3-6 Hygiène et sécurité

3-7 le temps de travail

36 3-8 Egalité homme/femme

3-9 Handicap

3-10 Droit syndicaux

3-11 La protection sociale, un enjeu de société

40 3-12 La retraite

3-13 L’action sociale

44

INTRODUCTION :

CONSIDERATIONS GENERALES – ELEMENTS DE CONTEXTE

Les phénomènes de division du travail dans le monde ont pour conséquence que des 48 régions, des pays spécialisent leurs forces du travail. Ainsi, en France, nous assistons à une tertiarisation de notre économie, la part de l'industrie dans la richesse produite en France est de l'ordre de 10 % (Insee 2014). Par voie de conséquence, les emplois occupés par les salariés ne sont plus de la même nature. Si 6 millions de salariés français sont des ouvriers, 524,5 millions sont des cadres et assimilés. Ces transformations sont notamment observées dans les grandes entreprises. Il faut noter que souvent, un cadre est dénommé en tant que tel parce qu'il exerce un pouvoir hiérarchique. Or de multiples organisations du travail font que de nombreux salariés ont accès au statut de cadre sans exercer un tel pouvoir, ils 56 exercent le plus souvent des métiers dit « techniques ».

La Fonction Publique d'Etat se transforme d'une manière similaire. Les différentes lois de décentralisation ont entraîné un transfert massif d'agents de cat C vers la Fonction Publique 60 territoriale. En parallèle des postes de secrétaires ont été supprimés en grand nombre. Par ailleurs, les plans de qualification ont fait migrer vers le haut les agents.

641 - GESTION DU PERSONNEL

1-1 La nouvelle circulaire RH du 19 décembre 2014

Mouvement enclenché en 2011, puis développé en 2014 et 2015, la gestion des agents de la CCRF (quelle que soit leur affectation) par l'administration se complexifie et s'individualise au 68 détriment de leurs droits et garanties dans leurs dimensions à la fois individuelles et collectives. Cette nouvelle situation renforce leur exposition aux discriminations, notamment sexuelles, d'âge, d'origine ou en raison de leur appartenance syndicale. Et ce à tous les niveaux de responsabilités.

72 Ainsi, en 2011, 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 au Directeur Départemental. En conséquence, il s'en est suivi, et cela se poursuit encore, des attitudes discriminatoires et vexatoires envers les 76 agents de la CCRF. Par ailleurs, les baisses d'effectifs imposées aux différentes directions peuvent favoriser des décisions contraires aux intérêts des agents alors que l'administration s'est largement dédouanée des objectifs politiques de prise en compte de la situation de ces agents.

80 Ainsi, la situation actuelle dans les DDI est déjà caractérisée par 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 -un DDI n'hésitant pas 84 à bafouer les textes réglementaires au profit de sa seule décision arbitraire-, demandes de télétravail refusées, etc.).

En 2014, une circulaire de la DGAFP réaffirme ces principes et rend impératif l'avis des directeurs en matière de mutation et d'avancement et organise la convergence de processus 88 de gestion du personnel comme la mutation (convergence des calendriers) et l'avancement. A l'expérience, et en grande majorité, les avis émis par les directeurs 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. Ensuite, le temps passant, les écarts entre les différentes directions s'accroissent en termes de conditions de travail, rompant ainsi le principe d'égalité et organisant la concurrence entre les agents. Enfin, 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 autant, en 2015, en modifiant la charte de déconcentration, le gouvernement poursuit dans cette dynamique et l'amplifie en donnant au préfet de région le pouvoir de modifier l'organisation des services déconcentrés (régionaux ou départementaux) notamment par les moyens de mutualisation de services ou de personnels, y compris en dehors du ressort territorial de ceux-ci.

Alors que tous les agents de la DGCCRF qui n'exercent pas leurs fonctions en DDI sont exclus de fait de son champ d'application, la Directrice Générale a décidé de l'appliquer à l'ensemble des agents!

Si dans les années passées, les agents DIRECCTE n'ont pas eu à subir la même dégradation des conditions de travail que les agents des DD(CS) PP, il est évident que pour le gouvernement, la convergence des modes de gestion de personnels doit s'opérer au moyen d'un nivellement par le bas, quel que soit le niveau territorial d'affectation et les ministères d'affectation.

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). 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. Elle doit également permettre 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 agent. Par exemple, en ce qui concerne l'appréciation de la mise en œuvre par l'agent de la mission publique, elle doit reconnaître le travail réel, exclure tout jugement de la personne, exclure tout objectif quantifiable, tenir compte du contexte, favoriser une évaluation collective dans le cadre du collectif de travail, à partir de critères définis au niveau national.

Pour la CGT, il revient à l'administration de s'assurer que les agents 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.

128 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 :

132

Pour l'évaluation :

- La gestion nationale des réductions et des bonifications d'ancienneté profitables à tous ;

136 - La 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 tous les notateurs

Pour les promotions :

- La publication préalable d'une liste ferme et définitive des postes à pourvoir

140- La sélection des promus sur les critères suivants :

=> 1° ancienneté dans le grade sommital ;

=> 2° dossier de l'agent

- L'établissement d'une liste complémentaire importante

144 Pour les postes d'encadrement, la publication régulière de l'ensemble des postes à pourvoir et des candidatures.

Pour les mutations :

- Le retrait de la loi mobilité

148- 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

152 - 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 conjoints.

156

2 – L'ENCADREMENT

2-1 La situation à la CCRF et dans les laboratoires

A la DGCCRF, les agents pouvant statutairement exercer des fonctions d'encadrement (c'est-à-dire exercer un pouvoir hiérarchique) sont majoritaires : 318 IP et Directeurs et 1343 Inspecteurs soit 1661 agents contre 1107 contrôleurs et 235 adjoints de contrôle (Données issues des inscrits aux élections CAP 2014).

164 Dans les labos, les particularités des organisations du travail mises en œuvre font que les transformations de la composition du salariat ont été moins importantes qu'à la DGCCRF mais sont quand même notables (données hors personnel DGCCRF mis à disposition issus des bilans sociaux SCL 2013 et 2008). A+ : 50 directeurs en 2013 (45 en 2008), A : 115 ingénieurs (98), B : 145 techniciens, (165) C : 55 adjoints techniques de laboratoires (68).

168

2-2 Les missions des agents de catégorie A et A+ évoluent en conséquence des réformes en cours

172

A la DGCCRF, la mise en œuvre de la REATE et la baisse des effectifs ont bouleversé complètement l'organisation des directions départementales et régionales. Historiquement les fonctions d'encadrement étaient le plus souvent assurées par des IP et les fonctions de direction par des Directeurs Départementaux.

180 Aujourd'hui, et à grand trait, on peut dire que les fonctions d'encadrement et de directions des DD(CS)PP (représentations auprès du préfet, du parquet, des autorités locales et au sein de la DGCCRF, fixations des objectifs du service, organisation du service, animation

des équipes, gestion du personnel, dialogue social, reporting d'activité et pilotage) ne sont assumées que très partiellement par l'encadrement supérieur de la DGCCRF.

184Ainsi les DD(CS)PP sont majoritairement dirigées par un duo : directeur + directeur adjoint. Le plus souvent, le directeur est issu d'autres administrations et son adjoint de la CCRF. Les fonctionnements de ces duos sont très hétérogènes selon les lieux et les personnes. Ce qui a évidemment des conséquences lourdes pour le travail et les conditions de travail des
188agents. Par ailleurs, le fait que l'un des emplois DATE soit occupé par un cadre issu de la DGCCRF n'assure pas en tant que tel le plein exercice des fonctions d'encadrement et de direction CCRF.

192Dans les DIRECCTE, pour l'heure, il s'agit du seul endroit dans l'architecture CCRF où le travail s'effectue en ligne directe avec l'AC. La gestion du personnel relève de la DG, même si les droits et garanties du personnel s'amointrissent du fait, soit de la volonté de la DG, soit de « l'harmonisation » avec les règles appliquées en DDI. Il est à noter que les pôles C
196vivent un peu en marge du reste de la DIRECCTE. Néanmoins, la modification de la charte de déconcentration qui instaure l'inter-ministériarité au niveau régional aura des conséquences sur le positionnement de l'encadrement CCRF au sein des DIRECCTE et de facto sur les droits et garanties des personnels.

200

L'inter-ministériarité a fait exploser le champ d'exercice de l'encadrement. En quelque sorte, les administrations délèguent des fonctions d'encadrement importantes (représentations auprès du préfet, du parquet, des autorités locales, fixations des objectifs du service, gestion
204du personnel, dialogue social, organisation du service). Ne restent que des missions d'animation d'équipe (en partie), la représentation de la direction au sein de la DGCCRF et le reporting d'activité, notamment dans les DD(CS)PP.

208Les fonctions d'encadrement autrefois assumées complètement par des DD ou des IP sont désormais dissociées et dévalorisées. Les fonctions d'animation d'équipe et de reporting sont de plus en plus souvent transférées à des inspecteurs (le plus souvent expert, mais pas uniquement). Cela est particulièrement vrai dans les petites DD(CS)PP mais ce
212phénomène existe aussi dans des DDPP aux effectifs importants.

De fait, ces inspecteurs, eu égard à la spécificité de leurs attributions, peuvent être tentés de demander une compensation financière spécifique à l'image des enquêteurs remplissant
216des fonctions d'animation de réseau thématiques. Il est à noter aussi que ces inspecteurs peuvent se voir retirer ces attributions particulières à la faveur de décisions de nominations d'IP.

220Dans les labos du SCL, on note aussi des évolutions moins profondes mais allant dans le même sens. Ainsi, les ingénieurs sont amenés à prendre en charge des missions autrefois assumées par les directeurs telle que la représentation dans les colloques et réunions internationales.

224

2-3 La DGCCRF ne peut se passer de son encadrement

Pour la CGT, la légitimité de la DGCCRF ne peut se passer d'un encadrement CCRF de
228plein exercice. A ce titre, on ne peut réduire la fonction d'encadrement à la fonction d'animation d'équipe. Il n'est plus discuté la nécessité de reconstruire une chaîne de commandement directe et cohérente sur le territoire. Celle-ci doit s'appuyer sur un encadrement légitime et dûment positionné. Cela veut dire aussi reconstruire des
232déroulements de carrière et de mobilité satisfaisants, comparables pour l'ensemble des cadres, dans la transparence, l'équité et l'égalité professionnelle. A cet égard notre direction générale doit engager une véritable révolution culturelle.

236 Dans le cadre de ses revendications de sortie de la REATE, 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 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.

244

Il est impératif d'abandonner l'emploi d'IE encadrant et son retrait de la liste des emplois d'accès à l'E. Pour cela, la DGCCRF doit recruter de manière adaptée aux besoins de cadres des IP.

248

Dans le cadre de son activité revendicative visant à porter une transformation des directions départementales et régionales, il apparaît nécessaire que l'encadrement CGT puisse faire entendre sa voix sur sa conception d'une doctrine d'encadrement DGCCRF.

252

Nos revendications :

Les fonctions d'encadrement doivent être exercées à partir du grade d'Inspecteur Principal

256

3 – REPERES REVENDICATIFS

3-1 Un recrutement à la hauteur de nos ambitions

260 Malgré les recrutements opérés ces dernières années, les effectifs de la DGCCRF se sont stabilisés à un niveau toujours insuffisant pour effectuer l'ensemble de ces missions. Par contre, la baisse des effectifs s'est poursuivie au SCL, générant une précarisation des missions exercées.

264 Aussi, le syndicat dénonce le recrutement en CDD pour combler des manques d'effectifs sur des emplois permanents

Cette situation génère un accroissement de la charge de travail dévolue aux agents qui ne sont plus désormais en capacité de transmettre convenablement leur expérience. Le travail à

268 flux tendu renforce l'individualisation de la relation de travail et contribue à casser les solidarités collectives.

Nos revendications :

272

Le recrutement immédiat de 400 titulaires avec un abondement prioritaire dans les départements les moins pourvus afin de reconstituer les collectifs de travail (dans les 3 catégories A, B et C)

Un recrutement pluriannuel afin d'atteindre un effectif de 4 000 agents.

276

3-2 Carrières

L'assurance pour les citoyens de disposer d'une Fonction Publique neutre, efficace, au service de la collectivité et de tous passe par la garantie pour 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 le protéger des pressions politiques ou des vicissitudes de la vie administrative ou professionnelle.

284 Force est de constater que le gel du point d'indice et la dégradation des carrières fragilisent notre Fonction Publique. Ainsi le traitement indiciaire des agents 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 agent de catégorie C est de 1,47, pour un agent de catégorie B de 1,79 et pour un agent de 288 catégorie A 1^{er} grade de 1,88. De plus pour les agents de catégorie C et B, la carrière est un parcours du combattant particulièrement heurté puisque 4 et 3 grades, respectivement, sont prévus.

292 **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 (1 700 € brut)

296 Un plan de qualification suffisant permettant le déblocage des carrières

L'amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantie à tout agent individuellement, pour une carrière complète

300 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, dé-contingentés, doivent être le moyen de reconnaître le travail de l'agent et permettre de réduire la durée des échelons d'un tiers

304 La création d'un véritable grade de débouché de la catégorie A par le biais d'IE, permettant un déroulement linéaire de carrière

308 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.

312 **3-3 La mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire : le RIFSEEP**

Un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIPSEEP) va remplacer à terme tous les régimes indemnitaires existants dans la fonction publique. Pour les agents de la CCRF et du SCL, il 316s'appliquera à compter de la fin de l'année 2016.

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.

320 Les objectifs poursuivis par le gouvernement « socialiste » 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 du client (CIA) d'un montant équivalent à un mois de salaire.

324 Cette réforme organise la concurrence entre agents 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
- 328

rémunérations laissant les agents 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

- 332
- 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 .
- 336

De fait, ce système va créer des contraintes à l'exercice de la mobilité souhaitée par les agents qui constitue un droit statutaire et laisser une forte marge d'initiative aux directions des services déconcentrés et centrale pour classer les agents 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 agents du maintien de leur niveau de rémunération.

Nos revendications

- 348
- 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

3-4 Formation professionnelle

352 Se former pendant sa carrière professionnelle est un enjeu majeur pour chaque agent. S'adapter à son emploi, réactualiser ses connaissances face aux nouvelles technologies, 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 356 représentent des besoins et des aspirations des personnels au travail.

3-4-1 formation initiale

Elle doit permettre aux nouveaux agents d'exercer correctement l'ensemble des tâches 360 nécessaires à l'accomplissement des missions du service.

Des bases juridiques solides doivent être acquises pendant la formation théorique assurée chaque fois que possible par des enseignants proches du terrain. La qualité et l'utilité des 364 formations dispensées par des intervenants extérieurs à l'école doivent être évaluées systématiquement par les élèves et les formateurs.

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 368 rencontrées, articulation des pouvoirs d'enquête, etc.

Pour de nombreux 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.

372 Le suivi des stagiaires en formation initiale doit être irréprochable, transparent et objectif : connaissance par 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.

376

Nos revendications :

- 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...

380- la revalorisation des indemnités,

- l'arrêt de la compétition orchestrée des stagiaires notamment par l'affichage continu des rangs de classements

384- l'instauration en fin de stage pratique en direction d'un entretien destiné à informer 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 agents aux stagiaires ;

388- le maintien des écoles de formation professionnelle directionnelle et la réhabilitation du tronc commun de formation ministériel « finances »

3-4-2 La formation continue

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

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

396 Pour satisfaire les besoins en formation des agents, 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 agents. La CGT rejette l'auto-formation par le biais de didacticiels (ex. SORA2). En outre, les stages de prise de poste

400 doivent être ouverts sans restriction aux demandeurs.

Nos revendications :

404- les plans de formation et leurs contenus doivent être décidés par la négociation et leurs mises en œuvre contrôlées par les élus et mandatés

- une information et un accompagnement dans les démarches de demandes de formation (DIF)

408- l'accès à la formation en ligne ne peut être que l'exception et doit être validé par les représentants 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 fasse l'avance des coûts inhérents à la formation.

412- les acteurs de formations, notamment les agents formateurs occasionnels et les agents tuteurs, doivent être reconnus et soutenus dans leur implication

- un retour périodique sur le terrain des formateurs permanents.

416

3-5 La dégradation des conditions de travail

420 Les transformations à l'œuvre au sein du monde du travail touchent également la Fonction Publique. Cela se traduit notamment par l'instrumentalisation des missions de services publics au service du capital, l'accroissement des charges de travail ainsi que l'individualisation des rémunérations et des relations au travail

424 A la DGCCRF, de nouvelles organisations de travail sont mises en place dans le cadre de la RéATE et de la MAP. Ces réorganisations et restructurations s'opèrent au mépris des agents ; leurs impacts sur leur santé ne sont pas étudiés. Or ces nouvelles organisations du travail ont été mises en œuvre pour remédier à la seule logique comptable de suppression
428 de personnels, indépendamment de la charge de travail. L'Administration introduit ainsi de la violence au travail, et crée par conséquence des situations de souffrance au travail pouvant pousser les agents à des situations extrêmes.

432 Actuellement mise en exergue, la démarche qualité appliquée aux dispositifs d'enquête et de contrôle contribue à l'isolement : elle prive l'agent de sa liberté d'initiative, elle accroît la distance entre le travail prescrit et le travail réel.

A l'appui de ces nouvelles pratiques, de multiples outils d'information, et de communication
436 et de reporting censés faciliter le travail se développent, toujours plus complexes, plus chronophages, exerçant un contrôle continu de l'activité de chaque agent, source d'anxiété. L'homogénéisation et les mutualisations en cours dans ce domaine diminuent la réactivité et alourdissent les procédures. L'intégration du réseau informatique CCRF dans le Réseau
440 Informatique de l'Etat (RIE) actuellement en cours entraîne une complexification pour les agents informatiques dans la recherche du bon responsable en cas de dysfonctionnement. La diminution générale des effectifs informatiques et leur éloignement progressif des utilisateurs font disparaître une assistance à l'utilisation qui est indispensable et ne pourra
444 plus répondre aux besoins des agents et des usagers.

Pour couronner le tout, on assiste à une caporalisation en termes de gestion du personnel.

Au SCL, la dégradation des conditions de travail atteint un point critique, aboutissant à une
448 souffrance généralisée, conduisant un nombre important d'agents à des tentatives de suicides sur le lieu de travail.

Tout au contraire, la CGT propose la transformation du travail comme condition de la
452 transformation sociale. 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.

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

460 **Nos revendications :**

- une qualité de vie au travail dans le respect du renforcement des prérogatives des comités techniques et des comités hygiène sécurité et conditions de travail ;
- le retour à une informatique métier répondant aux besoins des agents de la CCRF et la
464 suppression des SIDSIC dont la création a, de fait, dégradé nos conditions de travail ;
- la reconnaissance de l'expertise des agents 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.

3-6 Hygiène et sécurité

L'employeur a une obligation de résultats en matière de sécurité qui fait que sa responsabilité pénale et indemnitaire est engagée en cas de manquement. Cette obligation 472est peu respectée ! Cela doit se traduire par la mise en œuvre effective et efficace des DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) et des PAP (Plan Annuel de Prévention).

476Pour la CGT, la DG et les Ministères économique et financier portent cette responsabilité vis-à-vis de leurs agents CCRF. Et pourtant, dans son bilan social (de 2013), la DG reconnaît ne pas avoir de données sur la situation des agents affectés en DDI ; dans le cadre d'une instance informelle issue du CHSCTM, le Ministère se dédouane généreusement en 480attribuant une enveloppe budgétaire pour ses agents en DDI. Pour la CGT, la création d'un CHSCT central des DDI dont nul ne connaît les contours n'est pas une solution adaptée. C'est au CHSCTM à traiter des questions en lien direct avec la mise en œuvre des missions, d'où la nécessaire réintégration pleine et entière des agents en DDI dans le champ du 484CHSCTM.

De même, l'employeur a une obligation de protection et de soutien à l'agent. En contact avec le public, consommateur ou professionnel, chaque agent peut faire l'objet d'agressions 488verbales ou physiques. Il peut également être mis en cause ou entendu par la justice, à la suite de contrôles. L'administration doit tout mettre en œuvre pour apporter une aide dans les démarches à accomplir en matière de santé physique et psychologique, voire juridique y compris avec une prise en charge des frais de justice, d'avocats et de déplacements.

492

Nos revendications :

- la réintégration pleine et entière des agents CCRF des DDI dans le champ du CHSCT Locaux Finances
- 496- l'intégration dans le DUERP et les PAP, de la notion de souffrance au travail ; le dossier technique amiante devant également y être annexé
- le recours aux sanctions par l'administration des chefs de service ne respectant pas la création d'un DUERP et du plan annuel de prévention ; ainsi que leur mise à jour
- 500- l'information des agents de leur droit à être informés de la possibilité de déclencher la procédure d'alerte et de prendre leur droit de retrait ; les OS peuvent enclencher ces procédures pour tout un service
- L'attribution d'une quotité de leur travail à hauteur minimum de 15% selon le nombre 504d'agents et/ou de sites de la direction, aux agents de prévention pour l'exercice de leur mission de prévention

508

3-7 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 512travail pour aller notamment vers les 32 heures hebdomadaires. La CGT considère que les progrès techniques permis par le travail des salariés doivent avant tout bénéficier aux salariés 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 516et 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 520 équipes de terrain.

Pour la DGCCRF, les agents affectés en DDI ou en DIRECCTE sont amenés à effectuer des enquêtes ou des missions en dehors de leurs heures normales de travail, et parfois les samedis et dimanches. Pour les agents en DIRECCTE, le temps parcouru pour se rendre 524 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'Etat à envisager le développement du télétravail dans la Fonction Publique.

528 **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.

532 - 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

536 être récupéré au double.

- le jour de travail « solidarité » sans rémunération doit être abrogé.

540 **3-8 Egalité homme/femme**

Même si les luttes ont permis de conquérir des droits et que la CGT et d'autres organisations syndicales ont signé le 8 mars 2014 un protocole sur l'égalité H/F dans la fonction publique, 544 cette égalité n'est hélas toujours pas une réalité.

Le rapport annuel de la fonction publique de 2014 souligne que le salaire des femmes fonctionnaires est inférieur de 17,6% à celui de leurs homologues masculins.

Pire, les inégalités, sous l'effet des politiques d'austérité, de la refonte des retraites et du gel 548 des salaires, aggravent la situation des femmes qui sont en outre majoritairement soumises au temps partiel subi afin notamment de pouvoir prendre en charge les tâches domestiques et les responsabilités familiales.

A la DGCCRF qui compte 54 % de femmes, au 1er janvier 2014, elles ne représentent que 552 42% des postes d'encadrement supérieur et de direction, alors qu'elles sont 48% en catégorie A, 63% en catégorie B et 75% en catégorie C.

556 **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 »

560 - le partage véritable des temps sociaux entre femme et homme (vie professionnelle, familiale et sociale)

- 564 - le droit à un environnement de travail qui exclut toute forme d' harcèlement et de violence
- les moyens nécessaires à l'accueil de la petite enfance, le logement et la perte
d'autonomie.

3-9 Handicap

568

A la DGCCRF, en 2014, le taux de travailleurs handicapés était de 5,26 % (l'obligation légale est de 6 %), en constante augmentation.

572 **Nos revendications :**

- Le respect du taux d'emploi de 6% dans notre administration voire au-delà
- 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
- 576 - 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 ;
- 580 - La mise à l'ordre du jour de la situation des travailleurs handicapés 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.

584

3-10 Droit syndicaux

588 Le droit syndical dans la fonction publique a connu ces dernières années des évolutions importantes (modifications des règles de représentativité, du décret 82-447 relatif aux droits syndicaux dans la FPE, nouvelle circulaire,...).

592 Mais ces évolutions ne garantissent pas encore un exercice sans entrave de l'activité syndicale. Elles ne répondent pas suffisamment à l'implication des syndiqués tant dans les instances représentatives du personnel (CT, CAP, CHSCT, CDAS,...) que dans le fonctionnement normal de notre syndicat (permanence, secrétariat national, CE, sections, activité aux instances interprofessionnels - UL, UD).

596 Dans un premier temps, il est nécessaire de s'assurer de l'effectivité des droits syndicaux existants.

Ainsi, les représentants du personnel doivent sans empêchement de la hiérarchie pouvoir accéder à la formation syndicale.

600 Ils doivent aussi bénéficier:

- des Heures Mensuelles d'Information, des Heures Trimestrielles d'Information Inter-directionnelles, ainsi que des Réunions Régionales semestrielles
- de la mise à disposition d'un local syndical ainsi que de panneaux syndicaux destinés à l'affichage des informations
- d'un accès au matériel (informatique, photocopieuses, téléphone...) leur permettant d'accomplir leur activité.

604

- de tous les documents préparatoires aux réunions des Comités et CSHCT conformément aux dispositions réglementaires, ainsi que d'un temps suffisant pour la préparation et la rédaction des comptes rendus liés à ces instances.

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 militants se voient déchargés, 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 agents syndiqués 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'un tableau récapitulatif non nominatif des bonifications.

3-11 La protection sociale, un enjeu de société

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 salariés qui servent à financer solidairement la protection sociale pour tous.

Ainsi, en annonçant la fin des cotisations familiales en 2017 pour financer son pacte de responsabilité (36 Md€), le Président Hollande ampute une part du salaire socialisé. En décidant de lier le montant des allocations familiales aux revenus des familles, il touche au caractère universel de la prestation et participe ainsi petit à petit à la mise en pièces de notre système de protection sociale.

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 salariés, 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.

Or, les mutuelles de fonctionnaires sont désormais soumises aux lois de la « concurrence libre et non faussée ». Ainsi, depuis 2008, les employeurs publics doivent mettre en œuvre le référencement d'opérateurs chargés de la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire des agents. Et depuis 2010, elle est assujettie à la Taxe Spéciale sur les Conventions d'Assurances (TSCA).

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 agents à la protection sociale.

648 **Nos revendications en matière de protection sociale :**

- une protection pour les actifs et retraités mettant en œuvre des solidarités indiciaires, familiales et intergénérationnelles ;

652- une protection assurant tout au long de la vie une couverture santé identique et sans sélection des risques à l'ensemble des actifs et des retraités, une prise en charge des risques longs liées au décès, à l'invalidité, à l'incapacité temporaire de travailler, à la perte d'autonomie ;

656- 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 % des risques
660 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
664 solidaires ; bénéficiant à l'ensemble des agents : actifs, retraités, non titulaires,

- avec une prise en charge du montant de la cotisation mutualiste par l'employeur à hauteur de 50 % de son montant ;

668

3-12 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
672 forces plus favorable aux salariés 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
676 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 agents aux carrières incomplètes et aux plus faibles rémunérations (augmentation du nombre
680 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
684 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
688 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.

692

La CGT revendique :

- la Défense et l'amélioration du régime des pensions des fonctionnaires et des outils de
696 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 ;
- 700- 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. Rétablissement immédiat d'une bonification
- 704 de pension d'un an par enfant. Prise en compte des périodes contraintes au temps partiel ou interruption d'activité pour élever leurs enfants. 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,
- 708 sans condition d'âge et de ressources et prise en compte des évolutions de la conjugalité (remariage, PACS en indivision,)
- 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
- 712 périodes de travaux pénibles et astreignants ;
- proratisation du Salaire Annuel Moyen (SAM) pour les fonctionnaires pluri-pensionnés.
- rénovation de la grille indiciaire permettant l'intégration des primes ayant valeur de complément de traitement
- 716- et 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'Etat ;
- 720- maintien des pôles ministériels d'information en matière de droit à la retraite chargés des spécificités liées à chaque ministère, administration (pénibilité, invalidité...).
- et pérennisation d'une structure administrative d'Etat liée à la liquidation des pensions et à l'information du pensionné et des structures décentralisées de paiement des pensions.
- 724

3-13 L'action sociale

728

La CGT revendique une action sociale porteuse de progrès et de justice sociale. Pour cela, des réformes de grande ampleur doivent viser à asseoir son statut réglementaire au sein de la fonction publique et des ministères, à lui donner des instances décisionnelles et

732 démocratiques, de gestion au plus près des besoins.

Les agents doivent élire la totalité des membres des CDAS et du CNAS. Ces représentants doivent gérer les budgets sous le contrôle du personnel sans intervention hiérarchique.

Les Présidents de CDAS et CNASS acceptent de manière trop restrictive la présence de

736 retraités en tant que conseillers techniques. La CGT demande que des retraités syndiqués puissent faire partie intégrante de la parité syndicale et encourage les sections à le proposer à leurs retraités.

Notre action sociale est en danger notamment avec le projet de circulaire de la DGAFP qui

740 prévoit entre autre l'assujettissement aux prélèvements sociaux et à l'impôts de certaines de ces prestations sociales dans le courant du 2^{ème} semestre 2015.

744

La CGT revendique :

748 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)

752 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 ;

756 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 adolescents ;

760 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) ;

764 Une augmentation conséquente des subventions aux centres de séjours pour les enfants. Le coût de transport du domicile jusqu'au centre regroupé imposé par la DPAEP doit être pris en charge par l'administration ;

768 La création de crèches et de garderies dans les cités administratives, la réservation autant que de besoin de places dans les crèches associatives ou relevant des collectivités territoriales.