

ANNEXE

Remarque : les travaux menés par la CGT peuvent être mis en parallèle avec les axes résultant des travaux des IG. C'est pour cette raison que dans les revendications ci-dessous, ces axes sont rappelés.

Toutes les Missions (inspections, inter-inspections, parlementaires, Cour des comptes) et, en dernier lieu, MM MASUREL et AUVIGNE ont fait des constats analogues. Ces constats ont été partagés et repris par les responsables politiques successifs du Ministère de l'Économie au cours de cette législature : M. Hamon, M. Moscovici, Mme Delga, M. Macron, Mme Pinville. Ils tournent autour du fait que la DGCCRF connaît une baisse d'activité dont les proportions ne s'expliquent pas par la seule diminution de ses effectifs.

La séparation des missions et des collectifs de travail entre les niveaux régionaux et départementaux a généré une dégradation importante de l'exercice des missions de la CCRF et de son impact sur le champ économique. Les collectifs de travail ont été détruits par les réformes, les cloisonnements se multipliant et coupant les agents les uns des autres.

Nous pouvons donc espérer qu'enfin, après diverses propositions inadaptées du fait des contraintes organisationnelles, les mesures qui seraient préconisées s'attaqueraient réellement aux racines du problème.

Une organisation des services déconcentrés adaptée à l'exercice des missions

L'effectivité de la mise en œuvre des politiques publiques et, pour ce qui nous concerne plus particulièrement, les missions de contrôle, impose que les carences résultant des organisations administratives soient éliminées.

La CGT a pour cela recherché des réponses, y compris en procédant en deux phases pour élaborer ses propositions : l'urgence d'une recomposition administrative à partir de l'existant (étant entendu que la problématique est celle de la détermination de conditions minimales de fonctionnement) puis, dans un second temps, des réflexions plus prospectives concernant l'organisation permettant un contrôle de portée économique plus efficient.

PROPOSITIONS ET REVENDICATIONS DE LA CGT

Le rétablissement effectif de la chaîne de commandement passe par les mesures suivantes :

- Les structures DD(CS)PP et DIRECCTE deviennent le cadre d'hébergement des services déconcentrés placés sous l'autorité d'un encadrant de la DGCCRF. Chaque administration dispose d'un chef de service, issu de ses propres rangs et qui est son référent [*Axe 1 : Appuyer les agents dans l'exercice des missions – Un soutien métier accru*]. Chargé de la politique de son service dans le département, il dispose de l'autorité sur les agents, y compris en matière de gestion du personnel.
- Les services régionaux sont déchargés du pilotage et recentrés sur l'animation des réseaux, la coordination régionale et l'accueil des BIEC/BIEV/agents du SNE en implantation locale. [*Axe 1 : Appuyer les agents dans l'exercice des missions – Un soutien métier accru et Axe 3 – Construire une nouvelle relation entre les niveaux régional et départemental – La clarification des compétences des DIRECCTE*]

L'ensemble des missions y compris la concurrence, sont assurés en département

Les directions de région ne conservent pas d'attribution d'enquête et ne sont plus l'interlocuteur unique de l'Administration Centrale [Axe 1 : Appuyer les agents dans l'exercice des missions – Un soutien métier accru]. Un service de contrôle économique se doit d'être au contact de l'ensemble des acteurs économiques et des usagers. A ce titre, l'inter-départementalité n'est pas opérante dès lors que les contrôles et les enquêtes sont réalisés dans les entreprises et qu'une telle organisation induit une augmentation des distances de déplacement au détriment de l'intervention effective [Axe 2 : Étendre les différentes formes d'inter-départementalité].

L'Administration Centrale retrouve sa capacité de pilotage et de direction pour l'ensemble du réseau [Axe 1 : Appuyer les agents dans l'exercice des missions – Un soutien métier accru]. Cela permet un pilotage d'envergure et une cohérence d'ensemble.

DES EMPLOIS POUR ASSURER DES MISSIONS DE CONTROLE

Après des suppressions d'emplois de grande ampleur par la mise en œuvre de la RGPP (578 ETPT supprimés entre 2007 et 2013 soit une amputation de 16,22 %), la stabilisation actée depuis 2013 s'avère insuffisante car elle ne permet pas d'assurer des missions touchant des secteurs d'activité nombreux et divers et nécessitant l'application de réglementations et de procédures complexes. La rupture de la chaîne de commandement unanimement dénoncée impose par ailleurs de questionner la nature de l'emploi.

PROPOSITIONS ET REVENDICATIONS DE LA CGT

- La CGT estime les besoins, a minima, à **400 emplois**.
- En perspective, l'effectif doit être de 4.000 agents et les implantations départementales d'au moins 14.
- Ces **recrutements doivent être réalisés dans un temps restreint** afin, partout où cela est encore possible, de permettre des transferts de compétences et de connaissance du tissu économique local dans un contexte d'accélération des départs en retraite. A court terme et au plus tard fin 2017, **il faut affecter au moins 2 agents dans les directions en comprenant moins de 10 et 4 agents dans celles dont l'effectif est actuellement inférieur à 6** afin d'assurer effectivement les contrôles, maintenir les compétences au plus près du tissu économique et revitaliser les réseaux nationaux de contrôle [Axe 1 : Appuyer les agents dans l'exercice des missions – Un soutien métier accru et Axe 3 – Construire une nouvelle relation entre les niveaux régional et départemental – Un rééquilibrage des effectifs au profit des directions départementales]. A défaut, ce sont les temps de déplacement liés à l'inter-départementalité qui viendront amputer le temps/agent consacré au contrôle effectif de l'application des réglementations [Axe 2 : Étendre les différentes formes d'inter-départementalité].
- **La nature de l'emploi** est importante. Placer chaque agent sous l'autorité hiérarchique d'un encadrant métier [Axe 1 : Appuyer les agents dans l'exercice des missions] doit conduire à implanter au moins un emploi d'encadrant IP dans chaque unité, ce qui n'est actuellement pas le cas dans un tiers d'entre elles. Les emplois d'inspecteurs et d'inspecteurs experts,

ponctionnés pour assurer de l'encadrement, doivent être affectés sur des activités d'enquête et de contrôle.

LES LABORATOIRES, UNE EXPERTISE INDISPENSABLE

Pour détecter et identifier les marchandises fraudées, l'État se doit de disposer d'une capacité d'analyse et d'expertise suffisante et indépendante compte-tenu de la diversité de la vie économique et des besoins de contrôle. A cet effet, Bercy dispose du Service Commun des Laboratoires (SCL), lequel contribue aux missions de contrôle économique et fiscal de la DGCCRF et de la DGDDI.

PROPOSITIONS ET REVENDICATIONS DE LA CGT

- **Le maintien du réseau de laboratoires existants** loin des intérêts financiers et des lobbies industriels,
- **La reconstruction des liens avec les administrations centrales et le réseau de services déconcentrés,**
- **Le recrutement d'effectifs** conséquent, **l'entretien des locaux** adaptés, **le renouvellement des matériels** d'analyses,
- L'affectation des moyens pour **développer les activités de recherche et développement** en lien avec les perspectives d'action de la DGCCRF et de la DGDDI.
- **Le renforcement et la construction de la pérennité de l'expertise internationale** des laboratoires SCL (tel que le bois (convention Washington), les matériaux contacts, les huiles d'olives, les pesticides, les stupéfiants.)

LES DROITS ET GARANTIES DES PERSONNELS ADOSES AUX MISSIONS DE PORTEE NATIONALE

Les missions de contrôle exercées, les compétences mises en œuvre ainsi que l'éclatement des effectifs implantés dans des structures de nature différente sont incompatibles avec toute gestion locale des personnels. Bien au contraire, il est indispensable de veiller à une égalité de traitement qui reste la condition incontournable pour assurer une cohésion entre les niveaux centraux, régionaux et départementaux.

PROPOSITIONS ET REVENDICATIONS DE LA CGT

- Le renforcement de la gestion nationale des personnels de la DGCCRF, avec le rétablissement complet des actes de gestion à ce niveau.
- La non-application du dispositif indemnitaire RIFSEEP, inadapté aux besoins et à la cohésion d'une administration de contrôle déployée sur l'ensemble du territoire [*Axe 1 : Appuyer les agents dans l'exercice des missions - Des compétences mieux identifiées et reconnues*].
- L'abandon de l'emploi contraignant des fiches de poste lors des mobilités (entrantes et sortantes), pratique qui restreint des personnels dans des compétences acquises et remet en question une vision plus large des missions qui permet depuis longtemps d'exercer une vigilance transversale lors des enquêtes et des contrôles [*Axe 1 : Appuyer les agents dans l'exercice des missions - Des compétences mieux identifiées et reconnues*].