



Déclaration liminaire CSAR 30 janvier 2025

Tout d'abord, en cette première instance de l'année, même si la fin du mois de janvier est proche, nous souhaitons adresser nos meilleurs vœux à chacun. Et puisqu'il est encore le temps des vœux, nous espérons que cette année pourra enfin voir aboutir des mesures concrètes des négociations sociales débutées il y a plus d'un an, et dont l'enveloppe prévue initialement a été subtilisée au gré des coupes budgétaires. Nous souhaitons également qu'une nouvelle enveloppe budgétaire puisse enfin y être allouée, afin que les débats autour de ces négociations sociales ne demeurent pas lettres mortes. Les agents restent sur le carreau alors même qu'ils subissent de plein fouet l'inflation au quotidien et les coupes budgétaires à tout-va, tentant malgré tout d'assurer leurs missions avec les moyens que l'on connaît...

Ainsi, nous profitons donc de cette instance, même si les budgets 2025 ne sont pas encore abouti, pour rappeler qu'il est impératif, dès ce début d'année que les agents disposent d'un budget suffisant pour effectuer leurs missions ; il convient d'adapter immédiatement le PNE 2025 si tel n'était pas le cas pour éviter les travers de 2024.

Nous tenons également à dénoncer la rupture de contrat de collègues contractuels au SCL pendant leur soit-disant période d'essai. Ils ne sont pas une variable d'ajustement des effectifs. Notons toutefois que le SG de Bercy est revenu sur sa décision. Il est vrai que l'attractivité actuelle de la fonction publique donne sans doute le luxe de nous passer de compétences de collègues. D'ailleurs, au niveau du SCL, qu'en est-il des sommes que la DGAL est tenue de verser ?

Egalement, nous tenions à remercier les collègues pour l'important travail d'élaboration du RSU 2023. Toutefois, nous ne pouvons regretter à nouveau une transmission tardive des documents. Toutefois, une présentation tardive ne permet alors plus réellement d'en tirer des axes d'améliorations... Nous n'ignorons pas la lourdeur de ce travail, ni les manques d'effectifs de certains bureaux en centrale. Aussi, il nous paraîtrait plus pertinent que le RSU de l'année N puisse être présenté au 1^{er} semestre de l'année N+1.

Et puisque nous évoquons les effectifs, à la lecture du RSU 2023, nous ne pouvons que déplorer que désormais quasiment la moitié des départements sont en deçà de la cible des 10 agents par département. Cela ne peut que nous alarmer alors même que le nombre d'emplois équivalent temps plein est en baisse, et que pour 2025 une baisse de 11 ETPT a été acté. Nous ne cessons de le dire, mais pour être efficace, la DGCCRF doit se doter en effectifs et également de moyens ; sur ces derniers, des outils actuels doivent être déployés. Enfin, il n'est pas acceptable que des collègues ne puissent disposer de simples fournitures de bureau au sein de leur unité au point d'apporter leurs propres stylos !

Egalement, il serait temps que notre Direction Générale ait une politique de recrutement et de déroulé de carrière claire. En effet, les changements de cap perpétuels ne permettent plus à nos collègues de catégorie C et B d'y voir clair au fil des concours ouverts puis fermés de nouveau... Ces attermolements n'auront pas un impact bénéfique sur l'attractivité de notre administration.

De plus, puisqu'il semble que les questions diverses posées en fin de séances ne permettent pas une réponse construite, nous vous les poserons en liminaire en espérant y obtenir des réponses concrètes et engagées. Ainsi, nous vous réinterrogeons sur la prise en charge des frais de missions de nos collègues stagiaires lors de leurs stages pratiques où ils accompagnent leurs collègues en contrôle dans leur département. Nous ne saurons que vous rappeler les difficultés financières que peuvent subir certains collègues stagiaires au cours de leur scolarité. Il ne faudrait pas que ces difficultés ne les encouragent à ne pas rester à la DGCCRF.

L'indemnité de stage n'ayant pas été réévaluée malgré diverses demandes, il nous apparaît essentiel que nos collègues stagiaires puissent bénéficier de la prise en charge de leurs frais de missions afin qu'ils puissent pleinement profiter de leurs stages sans que des questions financières puissent les impacter.

En outre, nous nous interrogeons sur la scolarité réduite des contrôleurs stagiaires alors même que le temps de stage en unité a été augmenté. N'aurait-il pas été plus pertinent, que nos collègues contrôleurs stagiaires puissent bénéficier d'une formation initiale identique à celle des promotions précédentes si la durée de formation n'est en réalité identique ? En effet, il ne faut pas se leurrer, en unité d'affectation, ils ne seront plus des stagiaires mais considéré comme des agents et bien souvent sans possibilité de tuilage. Nous réaffirmons qu'un agent stagiaire doit pouvoir être accompagné par un agent titulaire en contrôle afin de pouvoir jusqu'à la fin de sa scolarité bénéficier pleinement d'une formation.

Enfin, nous souhaitons, à nouveau, rappeler notre attachement à notre action sociale ministérielle et dénonçons l'harmonisation de la subvention de restauration collective dans les DDI puisque les agents CCRF ne bénéficient plus tous du même montant de subventionnement que leurs collègues du ministère dans le même restaurant administratif (notamment dans le Nord et la Charente Maritime). Nous demandons que cette situation soit résolue dans les plus brefs délais afin de soutenir le pouvoir d'achat de nos collègues.