



Madame la présidente,

Nous nous retrouvons pour ce CSAR estival.

Nous l'écrivions dans notre dernier compte-rendu : la DGCCRF évolue mais dans quel sens ?

Tout d'abord, vous allez soumettre à l'approbation le PV du 19 juin 2024 ; une fois de plus, nous dénonçons les délais qui, selon les situations, sont trop courts et, dans ce cas, trop long.

Nous savons la qualité et la charge de travail dévolue au bureau 2A ; leur implication n'est plus à démontrer.

Aussi, nous vous demandons de leur donner tous les moyens humains que matériels afin que nos collègues puissent travailler dans des conditions satisfaisantes.

Sur l'organisation du SICCRF, nous souhaitons que les OS soient associées dès les 1ères réflexions ; des présentations ou débats à seulement quelques semaines ne permettent pas un véritable dialogue social.

Présenter un projet quasi ficelé ne semble pas être la bonne solution ; les écueils du passé sont là pour le prouver !

Nous l'avons déjà rappelé, nos instances ne sont pas un simple bureau d'enregistrement.

Enfin, nous considérons que des projets comme celui-ci relèvent bien du périmètre de notre CSAR en raison des particularités métier de notre SI, et du lien de ce dernier avec l'ensemble des agents CCRF.

Nous ne nous étalerons pas sur l'accompagnement des entreprises : vous connaissez notre position et nos arguments. Ce dont nous vous assurons, c'est que nous soutiendrons toutes les actions des collègues marquant leur opposition au stage en entreprise et aux "visites de conformité".

En ce qui concerne l'observatoire interne, quelles solutions proposez-vous à M+7 ? Et surtout, quels moyens peuvent être déployés vers les DDI, les DREETS voire même maintenant vers les SCN ? Certains se plaisent à décortiquer chaque ligne mais nos collègues attendent des réponses : un travail doit être mené sur les possibilités d'avancement et de promotion, y compris pour les personnes porteuses d'un handicap ou ayant des missions syndicales. Nous pouvons également nous interroger sur la reconnaissance et la valorisation du travail des agents.

Enfin, nous ne pouvons que vous rappeler que la période COVID a totalement modifié le rapport au travail. Pour être attractive, la fonction publique, et par déclinaison la DGCCRF, doit mener une

réflexion tant sur ses outils de travail que sur l'aspect managérial. La méthode féodale n'est plus d'actualité.

Pour finir, sur l'approche DATA-IA, constatons déjà que le gouvernement reconnaît notre expertise et sait se rappeler de notre administration. Nous ne sommes pas dogmatiques et opposés par principe. Toutefois, ce futur dispositif ne doit pas être prétexte à réduire nos effectifs mais, bien au contraire, à pouvoir les augmenter, en se dotant des moyens afférents nécessaires pour la mise en œuvre d'une IA efficace et au service des agents et de nos missions. En outre, cet outil doit réellement apporter un véritable appui à nos collègues et lui éviter les tâches répétitives ; il est donc opportun d'associer tous les collègues volontaires, sans forcément une approbation managériale, et d'écouter réellement leurs besoins contrairement au déploiement de SESAM.

Au gouvernement de ne pas être petits bras et de donner de véritables moyens, tant humains que financiers, pour aboutir à des outils performants.

Nous vous remercions.