



## Compte-rendu du CSAR du 16 décembre 2026 :

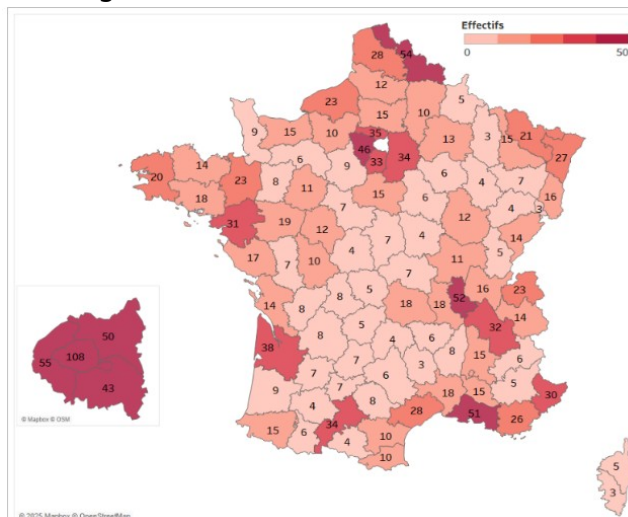
### Rapport Social Unique (RSU) 2024 : Des effectifs sont plus que nécessaires !

#### RETEX stage en entreprise : L'administration se doit d'entendre ses agents ! Le stage en entreprise, c'est NON !

L'**Alliance CFTC/FO** était représentée par Johann PASCOT, Sébastien VAYSETTE, Yannick WILWERT, Anne NGUYEN, Emilie PATTEYN, Laure JEANNIN et Norlhoda EL OUAZIZI.

En préambule de la réunion, l'**alliance CFTC/FO** a lu la déclaration liminaire jointe à ce CR rappelant les **incertitudes budgétaires**, le **manque de moyens humains et financiers** auxquels sont confrontés les agents pour effectuer leurs missions correctement. Si **l'alliance CFTC/FO** a eu des échos que la DGCCRF aurait obtenu 10 ETP supplémentaires, cela est nettement insuffisant face aux nouvelles missions qui nous incombent : bonnes pratiques de fabrication des cosmétiques, contrôle de l'Intelligence Artificielle et renforcement du contrôle de la lutte contre les fraudes aux aides publiques.

Les agents de la DGCCRF sont très



majoritairement des catégories A (2609). 295 sont de catégorie B, 61 de catégorie C et 48 A+.

### Rapport Social Unique (RSU) 2024

#### Des effectifs sont plus que nécessaires !

Les Des petites toujours petites, un d'effectif



effectifs : unités plus manque criant !

### Les effectifs en DDI : 1619 agents en DDI

En 2024, 3013 agents sont rémunérés par la DGCCRF. Une faible augmentation des effectifs qui ne suffit pas à combler les déficits en unités, ni même à pourvoir aux nouvelles missions.

Le RSU 2024 met en exergue que plus d'un tiers des unités sont composées de moins de 10 agents (49 unités) et que le nombre d'unités de moins de 5 agents augmente à 18 départements. **Ces chiffres sont alarmants.** 4 unités n'ont d'ailleurs plus que 3 agents : la Meuse, la Lozère (département le moins peuplé de France), la Corse du Sud et les Territoires de Belfort



**L'alliance CFTC/FO** a évoqué pour l'exemple, le cas de la Lozère

En 2021, 4 agents travaillaient en Lozère alors qu'ils étaient 12 dans les années 1990, puis 8, au début des années 2 000. Avec la réforme SSA en 2023, la Lozère a perdu 1 poste qui n'a pas été remplacé faisant ainsi passer les effectifs de 4 à 3 agents. Ainsi, les effectifs ont été divisés par 4 !

La charge de travail n'a quant à elle pas diminué, bien au contraire ! Les agents se retrouvent avec une multitude de TN, devenant des enquêteurs ultra-généralistes et multitâches, avec un nombre de contrôles par TN faible, tel un gâteau que l'on saupoudre.

Si l'administration affirme être contre ce saupoudrage, mais force est de constater que la réalité terrain est toute autre !

Pour l'administration, l'important réside dans le traitement des signalements, permettant alors de prioriser les actions. Cependant, les consommateurs ne sont tous férus de Signal Conso et n'ont pas tous accès au numérique.

Avec un tel seuil critique d'agents dans un département, le risque de RPS s'agrandit ainsi que le sentiment d'isolement.

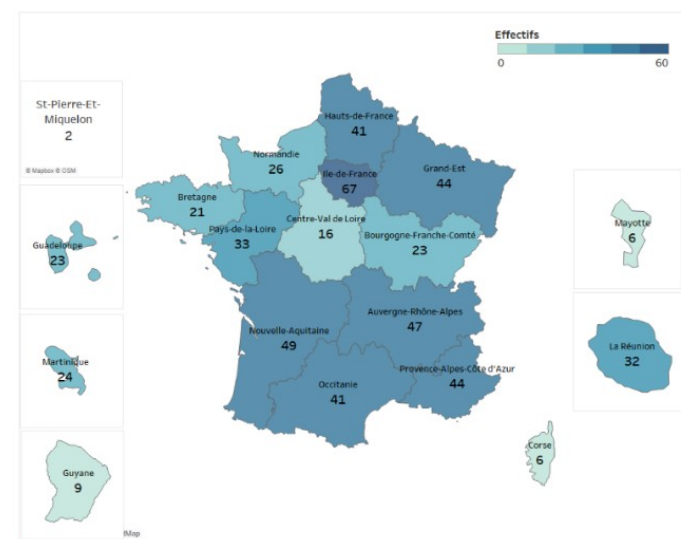
**L'alliance CFTC/FO réaffirme à nouveau la nécessité d'une augmentation significative des effectifs!**

Ce manque criant d'effectifs n'est pas nouveau. Il avait déjà été mis en exergue dans le rapport de la commission sénatoriale des finances de septembre 2022 préconisant un effectif minimal de 7 agents par département (là où antérieurement un autre rapport avait préconisé un minimum de 10 agents)... Nous sommes bien loin du compte !

**L'alliance CFTC/FO** pointe ainsi du doigt le **manque criant d'effectifs** en particulier dans les petits départements et les départements ruraux. Cette situation n'est

pas acceptable, les consommateurs doivent pouvoir bénéficier de la même protection sur l'ensemble du territoire et les agents doivent pouvoir effectuer leurs missions dans des conditions acceptables.

La directrice générale a indiqué que pour les effectifs des petits départements (cas de la Meuse notamment), des sorties d'école ont été affectées.



En outre, ces petits départements ne disposent pas toujours de cadres CCRF et l'administration reconnaît que cela représente une difficulté supplémentaire.

**L'alliance CFTC/ FO a également mis en exergue les difficultés des cadres bi-départementaux (entre difficultés informatiques, temps trajet, dichotomie entre les directions...) et revendique la présence d'un IP CCRF dans chaque département.**

L'administration a précisé que l'indicateur 2P2E (Protection Efficace et Efficente du Pouvoir d'achat des consommateurs) est à la main des régions, des départements et que les régions peuvent faire des ajustements si elles le jugent utile, reléguant ainsi la ventilation RH de pénurie aux pôles C.

**Les effectifs en D.R.I.EETS : 560 agents**



**déroulé de carrière et que l'absence de recrutements endigue les possibilités de promotions.**

**Pour le concours d'IP**, il est nécessaire d'améliorer l'attractivité du poste et la formation. L'accompagnement ne doit pas uniquement se faire auprès des encadrants en AC mais aussi en DDI. En 2024, pour 25 postes offerts, seuls 51 participants pour 76 inscrits et seulement 17 recrutés ! Les postes d'IP

Les effectifs en outre-mer sont également durement touchés avec 2 agents à Saint-Pierre-et-Miquelon et 6 agents pour Mayotte (sachant que les effectifs ont diminué depuis le passage du cyclone...)

Le RSU a également mis en exergue le recours accru à des contractuels (71 contractuels en 2024). **L'alliance CFTC/FO réaffirme son attachement au statut de la fonction publique, aux emplois pérennes refusant la paupérisation des travailleurs par la multiplication de contrats précaires et mal rémunérés.** L'administration affirme que ce recours aux contractuels est dédié à certains profils spécifiques (profils DATA par exemple), sans toutefois pouvoir fournir de précisions.

### **Concours – examens professionnels : un manque d'attractivité récurrent**

En 2024, un tiers des admis n'a pas été recruté au concours d'inspecteurs (199 admis et seulement 133 recrutés)

**La DGCCRF n'a plus le luxe de perdre des agents ! Un réel travail sur l'attractivité de notre administration est à faire.**

En 2025, il n'y a pas eu de concours de contrôleurs, et rien n'est sûr pour 2026 ? **L'alliance CFTC/FO rappelle que les agents ont besoin de visibilité pour leur**

qui étaient ouverts sont nécessaires aux unités qui sont contraintes de faire appel à des IEE (avec une rémunération différente, et sans réelle formation). **Pour l'Alliance CFTC/FO, il est impératif de pouvoir recruter de réels managers formés à la hauteur des besoins.**

**L'Alliance CFTC/FO revendique une réelle visibilité sur l'ouverture des concours afin que les agents puissent se projeter dans leur évolution de carrière et l'ouverture d'une liste d'aptitude en cas d'ouverture d'un concours ainsi que la création d'un réel grade de débouché hors encadrement.**

Concernant les prolongations de stages, **l'Alliance CFTC/FO alerte sur les conséquences pour les stagiaires que ce soit sur les paies et les aides prévues par le ministère** (notamment en termes de logements qui ne sont pas prévus pour être affectés à des stagiaires).

Par ailleurs, en décalant la scolarité des contrôleurs, cela décale également leur titularisation, pouvant entraîner des difficultés pour qu'ils puissent trouver un logement.





Les critères de classement des stagiaires doivent être sérénisés et stabilisés. L'**Alliance CFTC/FO** demande que le classement ne soit pas en perpétuelle évolution pendant plusieurs mois au gré des départs afin que les stagiaires puissent avoir dès le début de l'année une réelle visibilité sur leur rang dans le classement.



En outre, l'**alliance CFTC/FO** alerte sur le fait que le nombre de démissions a doublé entre 2023 et 2024 atteignant 9 départs volontaires. Il est nécessaire que la DGCCRF endigue cet exode !

### Formations

L'**alliance CFTC/FO** considère que les webinaires ne sont pas de réelles formations mais doivent venir en complément de la formation continue et des JTR.

L'**Alliance CFTC/FO** réaffirme que la prime de stage, qui n'a pas réévaluée depuis de nombreuses années, ne couvre pas les frais de scolarité, impactant lourdement le budget des stagiaires. **L 'Alliance CFTC/FO revendique sa réévaluation immédiate ainsi que la prise en charge des frais de missions lorsque les stagiaires accompagnent les collègues sur le terrain.**

### Grève et Droits syndicaux : Nécessité de faire respecter les droits dans les services !

**L'alliance CFTC/FO dénonce les erreurs manifestes dans la comptabilisation des grévistes** allant jusqu'à un point de différence entre les chiffres annoncés et les chiffres consolidés. Outre les difficultés de communication avec les SGCD, les remontées des grévistes est parfois laborieuse et délétère puisque certains agents grévistes ne

sont pas comptabilisés comme tel mais se verront par la suite défalqué un jour de paie.

Il est nécessaire de former les encadrants aux droits syndicaux afin de les faire respecter sans que soit mis en porte-à-faux les agents souhaitant s'investir dans des missions syndicales.

L'administration a assuré veiller à la sensibilisation du droit syndical et rappelle qu'il existe la plateforme interministérielle Mentor disposant notamment d'une formation « Les fondamentaux de la fonction publique »

### Handicap

**L'alliance CFTC/FO revendique des locaux adaptés (notamment pour l'ouverture des portes) et la nécessité de donner de vraies perspectives de carrière ainsi qu'une réelle prise en charge du handicap.**

### Conditions de travail/ arrêt maladie et temps partiels thérapeutiques :

En 2024, 101 agents ont été en temps partiel thérapeutique.

1/3 des Femmes et ¼ des Hommes subissent des RPS.

Il faut s'emparer des causes : pressions managériales, perte de sens dans les missions, surcharge de travail,...

Le manque de médecins de prévention ou d'infirmières. L'administration indique qu'elle doit mieux communiquer sur le médecin de prévention, via les messages sur les contacts et inciter les agents à prendre soin d'eux.

*L'intégralité du RSU 2024 est disponible sur Géci*

**RETEX stage en entreprise :  
L'administration se doit d'entendre**



## **ses agents ! Le stage en entreprise, c'est NON !**

Suite à la mise en œuvre aux forceps du stage en entreprise, contre l'avis unanime des organisations syndicales, l'administration avait acté d'un Retex pour en tirer un bilan, par l'envoi de questionnaires, tant aux stagiaires, qu'aux cadres, aux pôles C et aux entreprises.

Sur ce point, on ne pourra que souligner la transparence de l'administration face à un **Retex sans appel !**

On saluera également le courage de nos cadres et de nos stagiaires d'une expression libre, sans censure face à l'aberrant stage en entreprise et pour la défense de nos missions qui doivent se faire en toute indépendance. **L'Alliance CFTC/FO** remercie donc les collègues qui, sans concession, ont fait part de leurs avis sur ce sujet.

En effet, les réponses sont édifiantes et sans appel !

### **Ce retex reprend les alertes soulevées en amont par les organisations syndicales...**

Souvent étiqueté d'oiseau de mauvais augure, les organisations syndicales, sont pourtant l'expression des personnels qu'ils représentent ! Gageons que l'administration les écoute enfin !

Il n'a échappé à personne que ce stage a été mis en place sans réelle préparation et à la vas-vite avec des consignes fluctuantes et des informations tardives.

Les difficultés « techniques » ont également été pointées par le Retex :

#### **- chronophage**

#### **- charge pécuniaire**

des frais non pris en charge pour 14 % des répondants

#### **- stress**

#### **- surcharge de travail**

#### **- impact sur la durée de formation**

#### **- déontologie**

63 % des stagiaires et 50 % des maîtres de stage estiment que les gardes-fous mis en place pour prévenir des conflits d'intérêts ne sont pas suffisants.



## **Le point phare mis en exergue : sa parfaite inutilité !**

### **On est très loin des objectifs!**

Mieux comprendre l'entreprise ? Plus de la moitié des stagiaires indiquent que le stage ne le leur a pas permis

Renforcer la relation de confiance entre la DGCCRF et les entreprises ? 71 % des stagiaires estiment que ce stage ne l'a pas permis.

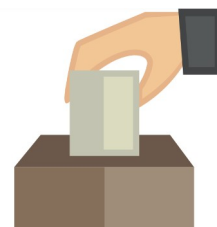
**L'Alliance CFTC/FO l'avait dénoncé avant même sa mise en place, désormais c'est acté par le Retex ! Il est regrettable que l'administration ait fait la sourde oreille aux alertes pourtant criantes sous couvert de « consigne ministérielle » en envoyant ainsi nos stagiaires en première ligne de cet aberrant stage en entreprise.**

### **Stage en entreprise**



**Pour l'Alliance CFTC/FO, il est temps de stopper la plaisanterie et de supprimer ce stage en entreprise dès cette année !**

Afin de donner des « billes » à notre administration face à l'incongrue lubie ministérielle,





**L'Alliance CFTC/FO** a rappelé qu'un stage pourrait être effectué dans une autre administration, en chambre de commerce ou de l'artisanat, en association de consommateurs ou encore à la DGE...Ce type de stage serait à coup sûr plus pertinent et surtout moins délétère.

Pour l'heure, l'administration se borne à mettre un pansement sur une jambe de bois en proposant de mieux anticiper le stage en entreprise, faciliter la recherche d'entreprise, renforcer la déontologie et adapter le cadre de mise en œuvre du stage (dispenses et période).

**Quand le fond n'est pas bon, l'habillage n'a que peu d'effet !**

### **Plan d'action E-commerce**

Pour 2026, l'administration lance un plan d'action « e-commerce » dans le cadre de la TN sur les grands acteurs du e-commerce incluant tant la sécurité et la conformité des produits (avec notamment des prélèvements) que la loyauté mais aussi les relations inter-entreprises. Elle a précisé que le nombre de prélèvements avait triplé en 2025 et qu'il va encore doubler pour 2026 avec un objectif de 1500 prélèvements répartis entre les DDI et le SNE.

L'administration souhaite des contrôles complets portant sur tous les champs de réglementation. Fort des constats de 2025, la stratégie s'affine notamment concernant les cartes achats (avec la création de carte virtuelles pour éviter que les entreprises ne les repèrent) et les modalités de livraison (afin également

d'éviter que ne soient repérées les adresses administratives). Un déploiement des cartes achats est en cours pour toutes les directions.

Face à l'ampleur de la mission, le SNE se verra doté de 3 postes supplémentaires à

Morlaix. Un module de formation relatif aux prélèvements à distance sera mis en place.

**A nouveau, pour l'Alliance CFTC/FO, à renforcement des missions, renforcement des effectifs au SNE mais aussi en département !** Face à l'ampleur et à l'importance de la tâche, 3 agents supplémentaires au SNE ne seront pas suffisants !

### **Élections professionnelles 2026**

Les élections professionnelles se dérouleront à nouveau par **vote électronique, du 3 au 10 décembre 2026.**

Toutefois, les agents en DDI n'auront pas une plateforme unique de vote calendrier, prestataire... 2 plateformes de vote ! Logique dans le monde des DDI ...



agents en DDI une plateforme mais 2 ! Même même

Des élections tests, ministérielles mais aussi en ddi seront organisées au printemps sur un « panel représentatif »... Espérons qu'elles pourront éviter les écueils de 2022 avec notamment le recours en catastrophe au vote à l'urne...

Pour 2026, l'identification devrait se faire pour le ministère via le numéro de sécurité sociale. Coté DDI, des discussions sont en cours sur l'identifiant.

Egalement, la question du périmètre des élections, en particulier concernant le CSAC et le CSAR, sont encore à l'étude. **L'Alliance CFTC/FO** réclame une clarification rapide.

### **Point Divers**

#### **SCL**

La DGCCRF a demandé au SCL de repousser le calendrier de regroupement de domaine du SCL34 au SCL33 ainsi que d'étudier l'opportunité d'un arrêté de restructuration.





**La santé et la sécurité au travail des agents est NOTRE PRIORITE !**

**L'alliance CFTC/FO est à votre écoute pour toute demande ou interrogation**

Pour l'**Alliance CFTC/FO**, il convient d'endiguer cette volonté de recentralisation qui tend vers une éventuelle future privatisation.

### **RéponseConso**

L'administration évoque une mise en place d'actions pour les répondants afin de mettre en œuvre un droit à la déconnexion et des temps de pause.



Outre l'importance de la charge de travail actuelle, le service va voir son activité impactée par la probable fermeture de l'INC mais aussi dans le cadre du resserrement de l'ENCCRF.

L'administration admet que le dimensionnement actuel de RéponseConso ne permet pas de répondre à tous les appels.

**L'Alliance CFTC/FO appelle là encore à un renforcement des effectifs et à une meilleure valorisation du travail des collègues et à l'amélioration de leurs conditions de travail.**

### **Handicap**

L'administration assure qu'un important travail est fait pour l'intégration et l'adaptation des postes RQTH, notamment en matière de financement des aménagements.