



## Déclaration Liminaire FS 19 mai 2026

Madame la présidente,  
Mesdames, Messieurs, membres du la Formation Spécialisée

Nous nous retrouvons pour cette instance dans un contexte particulièrement morose entre tensions internationales, budgétaires, inflationnistes, sur les effectifs, et sur fond de réorganisations. Et comme toujours, les agents de la DGCCRF sont fortement sollicités et toujours en première ligne lorsqu'il faut intervenir comme sur les contrôles de prix des carburants.

Si les missions sont toujours de plus en plus nombreuses (contrôles des BPF cosmétiques, contrôles de l'IA, renforcement de la lutte contre la fraude aux aides publiques, récupération de missions dévolues antérieurement à l'INC...), les effectifs eux sont en berne ! Comment parler de bien-être au travail et de santé mentale alors que la surcharge de travail pèse sur les agents... tous les agents, tant en centrale, qu'en Service à Compétence Nationale, qu'en département et en région... faute d'effectif suffisant.

La DGCCRF est en pleine réorganisation et les agents qui avaient déjà du mal à retrouver du sens au travail, sont complètement désorientés sans ligne directrice ou positionnement claire sur leur avenir et celui de leur administration.

Comment trouver du sens lorsque les instructions sur des enquêtes en cours ne sont pas finalisées ? Et alors même que les objectifs sont importants comme pour la TN GACE... Un plan ambitieux mais sans les moyens appropriés tant et si bien que les directions en charge de l'enquête font appel aux autres directions pour leur venir en aide... La charrue a encore une fois été mise avant les bœufs... ou plutôt le bœuf qui se retrouve seul avec une charge bien lourde.

Et si ces constats n'étaient pas suffisants, les négociations sociales sont au point mort. La création d'un grade de débouché et des perspectives de carrières réelles pour toutes les catégories auraient pu être un point positif mais qui a dû être reporté... espérons que ce soit pour la bonne cause... celle en faveur des agents !

Par ailleurs, nous rappelons que dans ce contexte, l'action sociale ministérielle est particulièrement importante et se doit d'être maintenue à un haut niveau. La restauration collective constitue désormais une dimension à part entière de la problématique de pouvoir d'achat, au-delà de son importance en termes de lien social et de santé publique. Or, sur le terrain, les remontées se multiplient : augmentation des tarifs, baisse des subventions, disparités territoriales croissantes, difficultés d'accès dans certaines implantations, conséquences persistantes des transferts de gestion et des politiques de mutualisation.

Quant aux mesurette illusionniste de renforcement du télétravail et de la quasi inaccessible indemnité carburant face à l'augmentation du coût des carburants, sur le

terrain, elles ne pèsent pas bien lourd dans le quotidien des agents... Toutefois, nous rappellerons que ces mesures doivent être appliquées à TOUS les collègues, sans distinction de leur affectation !

De réelles avancées sur le pouvoir d'achat des agents sont impératives.

Sur le coût des carburants, les agents font d'ores et déjà des remontées de difficultés pour l'exercice de leurs missions : déplacement en formation restreint, demande d'utilisation des transports en commun pour effectuer les missions...

Sans parler des process de remboursement de plus en plus abscons, chronophage et n'étant pas à la hauteur des frais réellement engagés... en particulier lorsque l'accès aux transports en commun n'est pas aisé.

Également, dans ce contexte morose, des agents en difficultés ont eu la déception de voir l'exploitation du tableau de mutation qui a été faite... Il ne s'agit pas là de mettre en cause les bureaux RH, eux aussi en sous effectifs et qui ne font qu'appliquer les consignes données, mais bien de l'effet délétère que « les nécessités de service » peuvent avoir sur le quotidien des agents. Car lorsque le tour est manqué sur une mutation, il faut parfois attendre des années avant de pouvoir espérer rejoindre la résidence escomptée. Nous attirons de nouveau l'attention sur les collègues RQTH qui, en sus de ce qui est précisé dans l'instruction, doivent bénéficier d'un suivi particulier.

Coté scolarité, l'alliance CFTC-FO attend toujours un groupe de travail dédié sur le sujet. Depuis plusieurs années, la scolarité n'est plus pleinement évoquée dans nos instances faute de temps ou de timing adéquat alors que les sujets sont nombreux tant sur le contenu, le stage en entreprise ou encore le classement. Et cela est encore plus vrai cette année avec le report du conseil d'établissement . D'ailleurs, nous rappelons à nouveau qu'il n'est pas judicieux de changer les règles de scolarité en cours d'année. L'administration se doit de rester ses propres instructions. L'année de scolarité ne doit pas être une année de stress et d'incertitudes.

Enfin, nous vous avons alerté sur la situation difficile de nos collègues de la DDPP56 et malgré les éléments apportés, cela ne suffit pas à améliorer la situation. Nous vous demandons donc instamment que vous puissiez intervenir dans cette situation qui a trop duré.

La santé des agents doit être au cœur des préoccupations de l'administration dans le contexte particulièrement difficile que nous connaissons. La santé au travail et la santé mentale ne doivent pas se réduire à quelques guides sur des intranet mais doivent être une réalité.

Également, nous vous demandons de préciser au SG de Bercy que PREV'ACTION est un outil très chronophage et peu souple...

Pour terminer, nous rappelons que la FS n'est pas un simple bureau d'enregistrement et qu'il est nécessaire de communiquer au fils de l'eau.

Merci de votre attention