



# Congrès Solidaires CCRF & SCL

**Saint-Jorioz**



**Compte-rendu des travaux**



**4 au 8 octobre 2021**

# Sommaire

▶ Bilan du congrès	3
▶ Missions et organisation	4
▶ Dignité et santé au travail	8
▶ Lutte contre les discriminations	10
▶ Égalité professionnelle	11
▶ Insertion, accompagnement des personnes en situation de handicap	13
▶ Gestion - carrières	14
▶ Formation	17
▶ Télétravail	21
▶ Informatique	25
▶ Action sociale	27
▶ Contre la loi de destruction de la Fonction Publique	30
▶ Retraites	32
▶ Rapport orientation	34
▶ Conférence gesticulée	36
▶ Foodwatch	37
▶ Le congrès en action	39
▶ Statuts de Solidaires CCRF & SCL	40
▶ Les élu·es	43

### Les votes des résolutions lors du Congrès

Rapport d'activité .....	99,47 %
Rapport de Trésorerie .....	98,41 %
Modifications statutaires .....	100 %
Conditions de travail .....	100 %
Intégration, accompagnement, égalité et évolution professionnelle.	
Pour une Fonction Publique pleinement inclusive .....	100 %
Egalité professionnelle .....	100 %
Formation .....	100 %
Missions et organisation de la DGCCRF et du SCL .....	100 %
Gestion, carrières .....	100 %
Contre la Loi de destruction de la Fonction Publique .....	100 %
Informatique .....	100 %
Retraites .....	100 %
Lutte contre les discriminations .....	100 %
Télétravail .....	99,47 %
Orientation .....	85,26 %



Un congrès, c'est un moment d'échanges et de débats sur l'activité et les évolutions du syndicat, sur les conditions de travail, le métier, mais aussi l'actualité sociale.

Autant dire que la crise sanitaire rendait ces échanges aussi nécessaires qu'attendus, avec le retour aux réunions dites « présentesielles » après 1 an et demi de Covid. Nombre de réunions régionales s'étaient d'ailleurs tenues en visio-conférence ! Autant dire que les retrouvailles étaient nécessaires... et qu'elles ont été fructueuses.

Le congrès a donc été l'occasion de faire un bilan sur les 3 dernières années, de débattre de notre revendicatif - mis à jour au regard des évolutions - mais aussi d'échanger sur des sujets de société qui nous concernent toutes et tous : la défense des consommatrices et consommateurs avec Foodwatch, une alimentation suffisante et de qualité autour du projet de sécurité sociale de l'alimentation porté par les Ingénieurs sans frontières.

Les débats avec Foodwatch, ONG militant pour le droit des consommateurs et consommatrices de se voir proposer des aliments de qualité, sans risque pour la santé et comportant un étiquetage fiable et transparent, ont permis de revenir sur les scandales sanitaires : Lactalis, oxyde d'éthylène, sur la transparence ou l'opacité dans la délivrance d'information à ces consommateurs-trices, sur la place de ces thématiques dans le débat public et les moyens

d'action et relations des ONG et du syndicat.

Le projet de sécurité sociale de l'alimentation vise à créer de nouveaux droits sociaux pour assurer conjointement un droit à l'alimentation, des droits aux paysan-nes et le respect de l'environnement, grâce à un fonctionnement calqué sur celui de la « sécu » en matière de santé, garantissant une véritable démocratie alimentaire. Des ateliers ont ensuite permis d'échanger sur les liens entre les missions CCRF et SCL ainsi que sur les conditions de travail et d'exercice des missions à la DGCCRF et dans les labos.

Notre syndicalisme Solidaires entend agir dans la société, dans un but de transformation sociale. Le congrès est donc un temps fort pour faire de cette ambition une réalité, et donner une feuille de route ambitieuse au syndicat pour la nouvelle mandature.

Les débats ont été nourris, menés par la recherche du consensus, les opinions pouvant s'exprimer dans le respect et l'esprit de camaraderie qui font les congrès réussis. Et ce congrès de Saint-Jorioz était du nombre, de l'avis même des congressistes !

Le congrès a aussi marqué un passage de relais, avec le départ du bureau national de camarades de longue date... à qui SOLIDAIRES CCRF & SCL tient à rendre hommage dans ces pages.

**Solidaires CCRF & SCL remercie l'ensemble des congressistes ainsi que celles et ceux qui, en bureau national élargi ou en Réunion régionale, ont préparé les bases du revendicatif.**

**SOLIDAIRES CCRF & SCL va travailler les 3 prochaines années sur la base du revendicatif élaboré à Saint-Jorioz, pour défendre les personnels de la DGCCRF et du SCL, leurs missions et leurs structures !**

# MISSIONS ET ORGANISATION

**Dans un contexte de crise économique continue, auquel s'ajoute une crise sanitaire, crises qui ont toutes un impact au niveau social. La protection des consommateurs et consommatrices doit être une priorité du gouvernement.**

**Au contraire, les réformes passées, celles en cours et à venir ont engendré et continuent d'engendrer des conséquences dévastatrices et destructrices pour le service public.**

**La Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes a déjà lourdement subi et continue de pâtir de ces restructurations à marche forcée.**

Ainsi, la DGCCRF est aujourd'hui réduite à quelques 2.800 agent-es dont environ 2.000 enquêteur-trices, réparti-es territorialement en petites unités déconnectées les unes des autres et de l'administration centrale alors que tous les agent-es œuvrent sur les mêmes missions.

Les agent-es de la DGCCRF sont toujours éclaté-es dans diverses structures hétéroclites, principalement sous l'autorité du corps préfectoral :

- Une Administration Centrale, placée sous l'autorité de Bercy, à laquelle sont rattachés :

- un Service National d'Enquêtes,

- une Ecole Nationale, à laquelle est rattaché le service RéponseConso,

- un Service de l'Informatique.

- Des structures régionales avec des DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi du Travail et des Solidarités). En Corse s'ajoutent les secteurs tourisme, commerce et artisanat. La DRIEETS en Ile de France (Direction Régionale et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi du Travail et des Solidarités) qui concerne les départements 75, 92, 93 et 94 sur la partie Inspection du Travail, les DEETS (Direction de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) Guadeloupe, Martinique, Réunion et Mayotte. Ces structures regroupent des agent-es issu-es des administrations en charge de l'Emploi, du Travail et du développement économique.

- En Guyane, la CCRF est intégrée dans la DGCOPOP (Direction Générale de la Cohésion des

Populations) et dans cette DG, la CCRF appartient à la DETCC (Direction de l'Emploi, du Travail, de la Concurrence et de la Consommation).

- Des structures locales avec des Directions Départementales Interministérielles (DDI) qui, selon les départements, sont dénommées DDPP (Direction Départementale de la Protection des Populations) ou DDETS-PP regroupant des agent-es des services vétérinaires, de l'inspection du travail, des affaires sanitaires et sociales, parfois de préfecture, voire d'autres administrations. Ces structures n'ont aucun lien hiérarchique avec l'Administration Centrale de la DGCCRF.

- Et à Saint Pierre et Miquelon, la DCSTEP (Direction de la Cohésion Sociale, du Travail, de l'Emploi et de la Population).

Ces structures ont chacune des organisations totalement disparates. Tous les Pôles C des DREETS ne regroupent pas les mêmes missions, ni les mêmes schémas régionaux de mutualisation. Il en est de même en ce qui concerne les DDPP / DDETSPP dont le fonctionnement des services est différent d'un département à l'autre.

La ligne de partage des missions de la DGCCRF entre ces structures n'est toujours pas claire, de surcroît s'y ajoutent les instructions locales des Préfet-es, des procureur-es... La sensibilité des directeurs et directrices de 1er niveau, notamment par rapport à leur administration d'origine, fait que souvent, les missions de la DGCCRF ne sont pas jugées prioritaires.

Au quotidien, tous les agent-es constatent les incessants dysfonctionnements de cette architecture qui, loin d'améliorer l'efficacité de l'administration du contrôle économique, a gravement détérioré son action. Elle l'a rendue de surcroît totalement illisible pour nos concitoyen-nes et les entreprises du fait de l'éparpillement au sein de multiples structures.

Alors que les agent-es ont déjà du mal à exercer correctement leurs missions dans leur département d'affectation, la Direction Générale et l'encadrement local veulent leur imposer de les exercer sur plusieurs départements. Loin de résoudre les problèmes liés au manque d'effectif et à la désorganisation des services, cette interdépartementalité va encore les accentuer : allongement des temps de déplacement au détriment du temps alloué au contrôle, accroissement des risques routiers, de la fatigue, perte de connaissance du tissu économique local, complexification de la chaîne

de décision par la multiplication des supérieurs à qui rendre compte..., ce qui accentue la perte de couverture du terrain et de la lisibilité de l'organisation CCRF.

Les dégâts de la mutualisation des « compétences rares », en fait de rares effectifs, se font déjà voir : dissipation d'énergie en coordination et autres « pompages » shadockiens, perte de motivation d'agents pris sur le terrain et réduits à des tâches d'organisation paperassière. Que de temps perdu par un accaparement d'effectifs qui comblerait en partie les manques sur le terrain.

L'administration ne mutualise pas les compétences rares mais les rares agent-es.

L'administration développe de nouveaux outils pour tenter de pallier le manque de moyens :

➤ SignalConso : interface qui fait croire aux consommateurs et consommatrices que le professionnel signalé va se mettre tout seul en conformité, qu'ils-elles portent plainte et n'ont, que très rarement, un retour du professionnel ou de la DGCCRF ;

➤ RéponseConso : plate-forme unique de réponse aux saisines des consommateurs et consommatrices.

Les permanences qui existaient dans les

départements pour accueillir les usager-es sont donc maintenant fermées. Cela entraîne un accroissement de la fracture numérique, une perte de connaissance des problèmes rencontrés localement et une dégradation de la relation avec l'utilisateur. Quand le gouvernement prône à tout-va la proximité avec l'utilisateur et qu'il fait le contraire.

**Tout ceci engendre la colère et la frustration des usager-es et une inefficacité du service public rendu. Au final, les agent-es de la DGCCRF subissent une dégradation continue accrue de leurs conditions de travail et une perte de sens dans l'exercice de leur mission.**

Aujourd'hui, Solidaires CCRF & SCL et les agent-es continuent de dresser le bilan calamiteux suivant :

➤ Une perte de l'identité DGCCRF et de visibilité DGCCRF.

➤ Une perte d'efficacité du fait de la suppression de la verticalité de commandement qui permettait à la DGCCRF de faire exécuter ses directives de manière homogène sur l'ensemble du territoire.

➤ Une perte d'efficacité due aux réorganisations mortifères de la dernière décennie, qui ont conduit à un cloisonnement des différents services.

➤ Une perte d'effectifs en 10 ans d'environ 1.000 agents pour la DGCCRF aggravée par l'ajout de nouvelles missions sans les moyens humains et matériels correspondants, et d'environ 50 agent-es pour le SCL, soit une baisse de plus de 12 %.

➤ Une perte de synergies entre les différentes missions concurrence, consommation, et sécurité.

➤ Une doctrine administrative nationale manquant souvent de fiabilité, à cause d'un manque de technicité des dirigeants et d'un circuit de décision au niveau national ultra complexifié, aggravé par la dégradation des conditions de travail, le turn-over et le recrutement de personnels extérieurs à la CCRF dans les bureaux techniques.

➤ Des systèmes de démarches qualité qui alourdissent le travail quotidien en multipliant les tâches fastidieuses.

➤ Des enquêtes de fonds délaissées au profit de contrôles purement formels, voire des demandes d'intervention illégales.

➤ Un réseaux contentieux qui devrait être un réel outil pour la fiabilisation des procédures, une homogénéité des pratiques et un véritable soutien à tous les agent-es (chargé-e du contentieux, enquêteurs-trices, cadres) non pas actualisé, ce qui est d'autant plus handicapant que les agents du réseau contentieux qui échangent via le mail dédié :

Tous-Réseaux-CTX@dgccrf.finances.gouv.fr ne reçoivent pas tous les échanges s'ils sont affectés en DRIEETS, DREETS ou en DEETS (perte d'informations quotidienne car les agents contentieux s'entraident via ce canal).

En outre, la généralisation des sanctions administratives, censée augmenter l'efficacité des suites données aux manquements constatés, est un palliatif à la pénurie criante de la justice pénale et à l'absence de volonté politique de lutter efficacement contre la délinquance économique. Cette généralisation, qui au demeurant s'accompagne d'une lourdeur disproportionnée des procédures, pose la question du respect des droits de la défense, que la justice administrative peine à garantir, les recours étant exercés alors que les mesures sont déjà mises en œuvre.

Au demeurant la dépénalisation, et l'ouverture de la transaction à la plupart des infractions restantes, aboutit à un amoindrissement de la jurisprudence, c'est-à-dire à une baisse de la clarté de la règle de droit pour les usagers. Les jurisprudences d'importance n'ont d'ailleurs plus pour origine des procédures initiées par la DGCCRF, mais par des associations de

consommateurs ou par des concurrents. Cette absence participe à une perte de visibilité et de légitimité vis-à-vis du public. Elle pourrait, à terme, questionner l'utilité sociale de notre Administration.

Le règne de la sanction administrative encourage par ailleurs le glissement vers une administration autoritaire, dont le sentiment de toute-puissance se mesure à l'aune de l'inflation du montant des sanctions infligées, et dont la volonté d'humiliation des usagers s'affiche désormais avec le développement voulu du « Name and Shame ».

Au demeurant, il y a peu de recours contre les sanctions administratives, en particulier par les entreprises les moins bien dotées. Cette situation est de nature à conduire, par glissement naturel dans un contexte de diminution d'effectifs et de pression sur le résultat, à une plus basse exigence dans la qualité de la démonstration des manquements.



Pour accomplir pleinement les missions et rendre un service de qualité à tous les usager-es, consommateur-trices et professionnel-les, Solidaires CCRF & SCL revendique :

- Une administration d'Etat réunie, rattachée à Bercy, avec des implantations présentes dans tous les départements, disposant des moyens et des effectifs suffisants pour l'exercice des enquêtes relatives à la concurrence, à la consommation et à la répression des fraudes, sans interministérialité ni interdépartementalité.
- Un cadre affecté par unité, de statut CCRF à minima du niveau d'Inspecteur Principal. Cette affectation doit se faire par redéploiement des postes d'encadrement.
- Un pilotage national de notre action pour une homogénéité de l'application de la réglementation sur l'ensemble du territoire. Cette recentralisation du pilotage doit se faire par un redéploiement des effectifs, sans mobilité forcée.
- Un maintien du périmètre de ses missions dans tous ses secteurs d'activité, et donc de sa polyvalence et de son expertise, notamment en matière de sécurité sanitaire des aliments, les crises récentes ayant encore une fois démontré la prépondérance de l'aspect économique pour expliquer leur survenue.
- Que l'unité d'alerte, qui constitue le relais essentiel entre les structures locales de contrôle, les bureaux techniques de l'administration centrale et l'Union européenne, bénéficie d'un véritable renforcement pérenne. Ce qui nécessite un recrutement conséquent permettant de gérer normalement le flux croissant des signalements.
- Des effectifs supplémentaires pour toute nouvelle mission.
- Pas de privatisation de missions.
- Le maintien du recrutement par voie de concours (pas de contractualisation).
- La réhabilitation de l'enquête et du métier d'enquêteur-trice et la fin de l'hégémonie des sacrosaintes statistiques.
- L'affectation de moyens à la Justice, et l'abandon des sanctions administratives.

**Ces conditions rendent inéluctable et indispensable la sortie des structures interministérielles DDI, DR-I-EETS / DEETS.**

Pour le SCL, les conditions à atteindre sont identiques :

- Une administration d'Etat réunie, rattachée à Bercy, avec l'ensemble des implantations actuelles, disposant des moyens et des effectifs suffisants pour l'exercice des missions d'analyse et d'appui des services de contrôle relatifs à la concurrence, à la consommation et à la répression des fraudes et à la douane et notamment des matériels nouveaux afin de suivre les évolutions technologiques, permettant le développement et la mise au point de nouvelles méthodes d'analyse.
- Pas de nouvelles missions sans effectifs supplémentaires ou des effectifs et des moyens permettant d'exercer les missions et de développer les méthodes d'analyse nécessaires.
- Pas d'externalisation de missions et d'analyses.
- Le maintien des achats et de leur suivi au sein des laboratoires.
- Le maintien du recrutement par voie de concours (pas de contractualisation).
- Un allègement du système qualité (SMIQSE).
- Un pilotage national de notre action pour une homogénéité de l'application de la réglementation sur l'ensemble du territoire.
- L'arrêt des fermetures de laboratoires ou d'unités.

Solidaires CCRF & SCL continuera de se battre aux côtés des personnels de la DGCCRF et du SCL pour assurer des missions de service public de qualité garanties par des structures généralistes et spécialisées de proximité placées sous une autorité unique CCRF.

Solidaires CCRF & SCL combattra toute externalisation des missions.

Si les réformes que nous dénonçons s'amplifient avec la souffrance au travail qui l'accompagne, Solidaires CCRF & SCL développera les solutions revendicatives adaptées, à porter au regard des interlocuteurs locaux (Préfet-e, plateforme RH,...) ou à accompagner les collègues dans leur démarche de recours.

L'atteinte de nos revendications passe par l'instauration du rapport de force nécessaire à un changement de paradigme politique permettant l'exercice de nos missions au bénéfice de toutes et tous dans une société basée sur des principes de solidarité et pas sur l'individualisme et le profit à tout crin.

# DEUX PRIORITÉS : DIGNITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

« Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité »

## Charte des droits fondamentaux de l'UE

Sous couvert d'une prétendue modernisation de l'Etat, des réformes successives dominées par une pensée ultra libérale ont abouti à la dislocation des services publics.

Ainsi, plutôt que de consolider le service public dédié à la régulation de l'économie et à la protection des consommateur-trices, et d'améliorer les conditions d'exercice des missions confiées aux personnels de la DGCCRF, ces réformes entraînent :

- L'atomisation d'une administration CCRF, jadis verticale, avec la disparition des directions départementales et régionales et l'éparpillement des effectifs dans des structures interministérielles où ils sont devenus invisibles.
- Un bouleversement des rapports hiérarchiques déstabilisant pour les agent-es.
- Une difficulté de positionnement de l'encadrement de proximité impactant la qualité du service rendu.
- L'externalisation des services de gestion du personnel et de la logistique au sein des secrétariats généraux communs relevant du ministère de l'intérieur.
- Des plans de réorganisation territoriale, tracés en catimini pour l'exercice des missions, dans le seul but de masquer la pénurie des effectifs dans les départements.

➤ Le désintérêt de la Direction Générale pour la situation et les conditions de travail de ses personnels affecté-es dans les services déconcentrés.

➤ Des problèmes informatiques récurrents : absence d'interlocuteur-trice informatique au niveau des structures interministérielles pour les applications métiers, incompatibilité entre les différents réseaux ministériels,...

Au Service Commun des Laboratoires, les collègues pâtissent :

➤ Des incertitudes liées aux annonces de fermeture de domaines et d'un ou plusieurs laboratoires.

➤ Du Système Management Intégré Qualité Santé Environnement (SMIQSE) trop envahissant au quotidien.

➤ D'une application informatique non aboutie, Odyssée / Metadoc, qui génère une surcharge de travail susceptible d'engendrer des situations de souffrance au travail.

➤ D'une organisation du travail, parfois autoritaire et sans concertation, qui fait passer l'intérêt du service avant l'humain, en dépit des compétences des agent-es et qui conduit à des situations de mal être ou de souffrance au travail.

### Solidaires CCRF & SCL :

- Dénonce ces méthodes qui déstructurent nos services et dégradent le service public.
- Condamne le zèle destructeur déployé par certains cadres de nos directions dans le dépeçage de leurs propres administrations.
- Lutte contre l'érosion du dialogue social en raison de la quasi-suppression des CAP et de la disparition des CHSCT,

### Solidaires CCRF & SCL combat ces dérives néfastes et lutte pour que chaque agent-e :

- Retrouve des repères grâce à la reconnaissance de son rôle éminent dans des administrations régaliennes garantes de l'ordre public économique et de la sécurité des consommateur-trices.
- Soit reconnu-e et respecté-e pour ses compétences sans être soumis aux diktats d'indicateurs (individuels ou collectifs) déconnectés de la réalité du travail et de la finalité des missions.
- Ne soit plus réduit-e à un « Equivalent Temps Plein Travaillé » mais perçu-e comme un être humain à part entière.

**L'Union Syndicale Solidaires a fait de la question des conditions de travail un enjeu essentiel, tant elles peuvent avoir des répercussions sur la santé des salarié-es. C'est pour cette raison qu'elles doivent être abordées dans leur globalité (aspects physiques et psychiques) et associer l'ensemble des acteur-trices, afin de mettre en place les conditions conformes au droit du travail.**

Il est plus que temps de stopper les attaques directes et larvées contre la Fonction Publique en général et la DGCCRF et le SCL en particulier, qui minent le moral des agent-es et dégradent leur santé au travail.

Force est de constater que de plus en plus de collègues, notamment parmi les plus jeunes, quittent nos administrations ou s'interrogent sur un changement d'orientation professionnelle.

Devant la multiplication des situations de souffrance au travail, avec parfois des dénouements dramatiques, l'administration ne peut s'exonérer de sa responsabilité en rejetant sans cesse la faute sur des événements extra-professionnels voire sur la personnalité des agent-es.

Solidaires CCRF & SCL exige que :

- Les textes législatifs et réglementaires existant en matière d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail soient appliqués par l'administration et que l'Etat employeur assume toutes ses responsabilités.
- Une part substantielle des budgets soit affectée aux dépenses en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, en considérant aussi les risques particuliers inhérents aux activités du SCL.
- Cessent les politiques visant à disloquer le collectif de travail, et à isoler et mettre en compétition les personnels.
- Soit menée une véritable politique ministérielle de prévention renforçant le rôle des CHSCT, au lieu de les réduire à une formation spécialisée

dans les futurs Comités Sociaux d'Administration.

- Dans l'attente de la reconstruction d'une DGCCRF unifiée, les agent-es, titulaires et stagiaires, bénéficient de la proximité d'une instance de dialogue social consacrée aux questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, quelles que soient les unités dans lesquelles ils-elles sont affecté-es.
- Des moyens adéquats soient donnés aux acteur-trices de ces instances, les représentant-es du personnel en particulier, afin qu'ils puissent accomplir les missions de prévention utiles pour la collectivité.
- La DGCCRF, en tant qu'employeur, continue de garantir la sécurité et la santé de ses agent-es quelles que soient leurs structures d'affectation.

**Solidaires CCRF & SCL s'engage à mener des enquêtes sur le terrain, chaque fois que cela sera nécessaire, en interrogeant directement les agent-es afin de connaître leurs véritables conditions de travail. Il importe notamment que la protection des agent-es exposé-es à des risques professionnels soit mieux appréhendée.**

A cet égard, Solidaires CCRF & SCL réclame :

- Une véritable impulsion de la part de l'administration pour la remise à niveau et le suivi du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et des Plans Annuels de Prévention (PAP).
- Une adaptation du DUERP en cas de crise sanitaire.
- Une réelle implication du CHSCT Ministériel lors de l'élaboration des Plans de Continuité et de Reprise d'Activité (PCA et PRA) dans les situations de crise.
- La mise en œuvre d'une véritable politique de prévention et de prise en charge, y compris dans la cadre du télétravail, des troubles-musculo-squelettiques (TMS), première cause de maladies professionnelles en France.
- L'application de toutes les réglementations relatives à la protection et au suivi des agent-es en ce qui concerne le risque d'exposition à l'amiante, ce qui induit une politique immobilière permettant de garantir un accueil dans des

locaux de travail ne présentant aucun danger pour la santé.

- La mise en œuvre de toutes les mesures de prévention liées aux risques d'exposition à des radiations, des agents biologiques (ex : la leptospirose) ou à des substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).
- Des moyens appropriés mis à disposition du personnel afin qu'il puisse accomplir ses missions dans des conditions garantissant sa sécurité, dès lors qu'un risque d'exposition, si minime soit-il, est suspecté ou avéré.
- Une veille médicale quant aux effets sur la santé des risques professionnels impliquant le renforcement du réseau de la médecine du travail avec un accès permanent pour toutes et tous.
- Une médecine du travail formée aux risques spécifiques des laboratoires (risques chimiques et biologiques notamment)

Solidaires CCRF & SCL :

- Mettra tout en œuvre pour l'exercice d'un véritable droit à l'expression des agent-es sur leurs conditions de travail.
- Encouragera la création d'espaces de discussion dédiés à ces problèmes.
- Veillera à ce que les engagements publics des représentant-es de l'administration sur les thèmes de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail ne se résument pas à des déclarations de bonnes intentions.
- Soutiendra les collègues victimes d'accidents de service ou de maladies professionnelles de harcèlement ou de discrimination afin de les faire reconnaître comme tels, puis de les faire prendre en charge et indemniser à la hauteur du préjudice subi.





Pour une administration obsédée par les indicateurs, c'est étonnant qu'en matière d'égalité elle n'en ait trouvé aucun sauf à masquer, par un simple affichage d'intention, une absence de volonté d'agir en ce domaine en ne réfléchissant pas posément et sérieusement à la place des femmes dans le monde du travail de demain ! D'ailleurs aucune sanction n'a été prévue en cas de non-respect des actions.

Or, parmi les priorités déclinées dans la 3ème version du plan ministériel, figuraient les axes suivants :

- Axe 1 : Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle.
- Axe 2 : Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers.
- Axe 3 : Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels.
- Axe 4 : Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.
- Axe 5 : Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique égalité.

Ces priorités étaient déjà évoquées dans les deux plans précédents sans qu'aucun suivi n'ait été réalisé, ce qui montre que l'inégalité femmes / hommes est malheureusement toujours prégnante... la poudre aux yeux va continuer.

Nous ne pouvons que constater l'injonction contradictoire entre la communication gouvernementale sur l'égalité femmes hommes, « grande cause nationale » au travers de ces différents plans, et la réalité de la prise en compte de cette discrimination réelle et concrète. Sans obligation de résultat, ce plan comme les autres avant lui, n'a que peu d'intérêt et ne fera pas progresser la cause féminine.

Pour Solidaires CCRF & SCL, les diverses initiatives organisées par l'administration, dans le cadre du plan III, le sont pour l'affichage et l'exemple. Elles sont insuffisantes pour peser sur les comportements et l'évolution des mentalités en matière d'égalité professionnelle.

Pour preuve, depuis le 25 novembre 2020, le ministère a confié les missions de la cellule d'écoute et de traitement des signalements

à Allodiscrim. Cette cellule traite des cas de discriminations, d'agissements sexistes, de violences sexistes ou sexuelles au sein de notre ministère. Seuls 721 agents l'ont saisie depuis 2010.

Aussi, Solidaires CCRF & SCL et sa fédération finances seront vigilants et interpellent l'administration pour qu'un bilan social transparent, précis et détaillé, intégrant le problème des inégalités professionnelles dans toutes ses dimensions au sein de toutes les directions, soit réalisé en Comité Technique Ministériel.

Solidaires CCRF & SCL fait le constat que le plan d'action 2018-2020 n'a débouché sur aucune politique ministérielle concernant l'égalité professionnelle confirmant la seule volonté d'affichage de ces plans successifs, ce que nous déplorons et dénonçons.

L'égalité professionnelle est avant tout un enjeu de société et de vie pour toutes et tous. Dans ce domaine, comme dans bien d'autres, l'État employeur doit montrer l'exemple et être totalement irréprochable. Il se doit d'être innovant, ambitieux, visionnaire et convaincant en démontrant tout l'intérêt majeur d'un changement de modèle sociétal. Ce dernier doit intégrer pleinement et concrètement l'égalité femmes / hommes et ouvrir ainsi la voie, au sein de notre société, vers une évolution des mentalités et des pratiques bénéficiant à tous et toutes, les femmes comme les hommes ainsi que la collectivité.

Le temps partiel, notamment pour la garde des enfants, repose sur les femmes. Ce choix familial s'opère bien souvent sur le membre du couple qui a la plus faible rémunération. Les rémunérations des femmes étant, selon les données statistiques, moins élevées, c'est donc elles, la plupart du temps, qui travaillent à temps non complet. Ceci maintient la dépendance des femmes et leurs difficultés à accéder à l'égalité professionnelle. Lorsque les hommes souhaitent réduire leur temps de travail pour élever leurs enfants ils se heurtent à des préjugés au sein de leur environnement professionnel.

Dans les deux cas, il est nécessaire de sortir du modèle patriarcal. Pour cela Solidaires CCRF & SCL revendique :

- Des mesures ambitieuses, urgentes et financées pour mettre fin aux inégalités salariales et aux inégalités concernant les déroulements de carrière.
- Un congé de parentalité obligatoire et d'une durée équivalente au congé de maternité.
- Un congé parental sans perte de salaire pendant toute sa durée et au même niveau de cotisation que pendant la période d'activité.
- Un renforcement du service public de la petite enfance et des créations de places en crèche sur l'ensemble du territoire à la hauteur des besoins. Augmenter le nombre de places proposées aux agents du ministère.
- Des mesures pour une meilleure articulation vie professionnelle / vie privée (permettre le télétravail sans restriction...).
- Le temps partiel sans perte de salaire pour la garde d'enfants et pour les aidants familiaux.
- Le rattrapage des discriminations que les femmes ont subi pendant leur carrière par une compensation à cette hauteur au moment de leur départ.



# INSERTION, ACCOMPAGNEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI des personnes en situation de handicap

## Intégration, accompagnement, égalité et évolution professionnelle Pour une Fonction Publique pleinement inclusive

Même si des avancées existent dans les différentes politiques gouvernementales pour l'intégration et l'inclusion des personnes en situation de handicap, visible ou non, dans l'emploi, beaucoup reste à construire pour la réalisation et concrétisation effective des « bonnes intentions ». Dans ce cadre, Solidaires CCRF & SCL revendique :

- Que les droits des travailleurs-euses en situation de handicap soient respectés par leur employeur et ne subissent pas de discrimination de quelque nature qu'elle soit.
- Un investissement massif de l'État pour rendre l'ensemble des bâtiments administratifs accessibles aux personnes en situation de handicap.
- Une prise en charge par l'État des frais d'adaptation et d'utilisation du véhicule personnel mis à disposition dans le cadre du travail.
- Que tous les acteurs-trices œuvrant pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap (ex. : médecin du travail,...) soient disponibles, aisément mobilisables et dans des délais courts, afin que tout soit mis en place dès leur recrutement pour faciliter leur prise de poste et leur quotidien. Ceci permettrait d'éviter d'éventuels refus de titulariser pour des motifs d'insuffisances professionnelles, alors même que l'employeur n'aurait pas rempli ses propres obligations en matière d'aménagement (cf. Arrêt du 11 juillet 2006 de la Cour de Justice de l'Union Européenne – Chacon Navas). Les référent-es handicap doivent être facilement identifiables, et avoir la formation et les moyens nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

- Le respect des préconisations de la médecine de prévention pour tout aménagement de poste par l'employeur pour un-e travailleur-euse handicapé-e, y compris l'adaptation des outils numériques. Parfois, les administrations traînent des pieds pour aménager les postes alors même qu'elles peuvent bénéficier du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour le financer.
- Qu'une personne handicapée ne perde pas le bénéfice du concours du fait que l'employeur n'aurait pas pris en compte son handicap et ses contraintes dans le cadre d'une affectation, ni œuvré pour trouver un poste compatible, ce qui serait discriminatoire.
- Que les travailleurs-euses handicapé-es ne subissent pas une rémunération amoindrie, notamment en cas de primes modulables où des critères retenus (ex. : allègement de ses tâches) auraient pour effet de le désavantager, générant une discrimination salariale en raison du handicap.
- La mise en place de dispositifs visant à informer et à sensibiliser les employeurs publics sur les discriminations fondées sur le handicap.
- La mise en place et le développement d'une politique de formation à destination des employeurs et des agent-es des services des ressources humaines, portant sur l'obligation d'aménagements raisonnables et l'identification des acteurs concourants à l'accompagnement des personnes handicapées (médecin du travail, ergonome, Fonds du FIPHFP,...).
- Que l'administration adresse à toute personne reconnue en situation de handicap un dossier complet l'informant de l'ensemble de ses droits.

Pour conclure, Solidaires CCRF & SCL accompagnera et appuiera toute initiative visant à ce que chaque personne, quelle que soit sa singularité puisse trouver sa place, au travail, dans la société et dans l'action syndicale. L'investissement massif pour l'inclusion est un défi de solidarité que nous devons relever.

# GESTION - CARRIÈRES

Les différentes réformes territoriales comme les attaques contre le statut de la Fonction Publique ont contribué à mettre à mal un service public impartial et de qualité, garant de l'intérêt général et de l'égalité de traitement entre toutes et tous.

Pourtant, il est indispensable de maintenir ce statut et la qualification des personnels.

La Fonction Publique doit permettre à tous les agent-es, quels que soient l'origine sociale, le genre, le niveau de formation scolaire ou universitaire, la situation physique, de pouvoir développer une carrière au sein de leur administration de recrutement. La Fonction

Publique doit retrouver son rôle de promotion et d'ascenseur social et ne doit laisser aucune place à la discrimination.

La Fonction Publique est, et doit demeurer, une Fonction Publique de carrière.

Ceci est particulièrement vrai en temps de crise en ce qui concerne le domaine de la protection des consommateurs et consommatrices.

Les agent-es de la DGCCRF et du SCL, comme celles et ceux en charge de toutes missions de service public, doivent donc continuer de bénéficier des droits et garanties attachés à l'exercice de leurs missions.

## Défense et évolution des carrières

Solidaires CCRF & SCL revendique :

- La réaffirmation de la gestion dans un cadre statutaire et non pas dans un cadre contractuel,
- Une revalorisation de toutes les carrières C, B et A, sur des bases radicalement différentes de celles prônées par la Fonction Publique, et notamment une accélération de la cadence d'avancement d'échelon pour les agent-es en début de carrière,
- Un système de rémunération non lié à des logiques d'objectifs ou de performance individuelle,
- L'abandon de toute modulation des traitements et du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), synonyme d'opacité et d'injustice, voire de discrimination au détriment de la cohésion entre collègues.
- La stricte linéarité de carrière pour tous les agent-es,
- Que les promotions au choix inter-catégorielles se fassent sur place et sans condition.

Solidaires CCRF & SCL rejette la notion de mérite individuel et le classement discrétionnaire et obscur des agent-es par la hiérarchie au SCL et à la DGCCRF, et plus particulièrement par les chef-fes de pôles C pour les personnels en DDI.

## Gestion des personnels

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP) nationales doivent redevenir le lieu de gestion des personnels pour toutes les questions individuelles qui les concernent : mutations, promotions, recours, discipline,... De plus, les avis qui sont émis dans les CAP doivent être suivis.

Tous les actes de gestion des agent-es, quelle que soit la structure d'affectation, doivent demeurer nationaux et centralisés. Quant à la gestion de proximité, elle doit demeurer au sein même de la structure d'affectation des agent-es.

Solidaires CCRF & SCL dénonce aussi bien la mise en place des Secrétariats Généraux Communs que la décision du SCL de la suppression des postes de gestionnaires au niveau local ce qui

entraîne des dysfonctionnements (commande, remboursement,...). Ces postes doivent être recréés pour plus d'efficacité !

Les règles de gestion appliquées doivent être claires et transparentes afin de ne laisser la place à aucune dérive ni à des pressions hiérarchiques locales et permettre une égalité de traitement sur tout le territoire.

Solidaires CCRF & SCL demande que des points soient attribués pour l'ancienneté de la demande maintenue de mutation.

L'administration doit accompagner et soutenir les agent-es dans leurs évolutions ou changements de carrière, et leur fournir toutes les informations nécessaires aux dispositions règlementaires et statutaires les concernant.

## Recrutement et effectifs

Les réductions drastiques d'effectifs depuis des années affaiblissent le service rendu et ne peuvent être une réponse à la crise et au déficit.

Au SCL et à la DGCCRF, comme ailleurs dans la Fonction Publique, les suppressions pluriannuelles d'emplois amputent les services de leur capacité d'enquêtes et d'analyses et les empêchent d'exercer pleinement leurs missions.

Tant à la DGCCRF qu'au SCL, il est donc indispensable de procéder, au vu des missions complexes et variées mais aussi des départs massifs à la retraite, à des recrutements importants de fonctionnaires visant non seulement à compenser les départs mais également à revenir à des effectifs nécessaires à l'exercice des missions dévolues.

Depuis deux ans, aucun recrutement n'est effectué en catégorie B, et depuis de nombreuses années en catégorie C, aussi, il est impératif que la DGCCRF reprenne les recrutements dans ces catégories.

Le recours, de plus en plus systématique, dans l'ensemble de la Fonction Publique à des contractuel-les ou à des vacataires n'est pas acceptable, ces statuts n'offrant qu'assujettissement, précarité et instabilité.

Ainsi, pour le SCL, l'absence de concours en filière biologie a conduit au recours de plus en plus fréquent à des contractuel-les pour pallier au manque d'effectif dans ce domaine.

Si le dispositif de recrutement des agent-es PACTE peut représenter un ascenseur social, Solidaires dénonce leurs conditions de titularisation et l'absence d'une instance les représentant pendant la durée de leur contrat.

Les velléités de concours commun dans la Fonction Publique ne peuvent être acceptées. Ainsi, compte tenu des particularités de nos missions, il est indispensable que soient maintenus de manière pérenne des concours spécifiques.

## Carrières

- L'élaboration de Plans Ministériels de Qualification (PMQ) ambitieux et conséquents doit être une priorité pour offrir à chaque agent-e un déroulement de carrière lui permettant d'obtenir, le plus rapidement possible, le meilleur parcours indiciaire, dans le cadre de réelles carrières linéaires dont la mise en place est essentielle.
- Cette linéarité, sans barrage, permettrait que les agent-es soient promu-es aux grades supérieurs dès qu'ils ou elles remplissent les conditions statutaires.
- Pour les laboratoires, l'Unité de Direction doit étudier toutes les possibilités de promotion dans la mesure où l'organisation de concours sur une base annuelle se révèle impossible. Ceci pourrait se traduire, par exemple, par l'utilisation d'une partie du plan de qualification pour promouvoir les agent-es placés sur la liste complémentaire du concours interne précédent. Au SCL, l'absence de concours en biologie affecte les perspectives d'évolution de carrière des agent-es.
- Pour ces raisons, Solidaires CCRF & SCL exige du SCL une solution qui permette aux agent-es (C, B et A) de pouvoir dérouler une carrière.
- L'affectation d'agent-es du SCL sur des postes entièrement consacrés à des missions transversales non scientifiques risque de démotiver ces collègues tout en les enfermant dans une fonction.
- Pour Solidaires CCRF & SCL, si de tels postes doivent être occupés par des collègues scientifiques au regard de leurs connaissances du métier, il ne doit pas leur être imposé d'exercer de telles missions à temps plein.
- Lorsqu'un-e agent-e arrive en fin de carrière, il est indispensable qu'il ou elle obtienne à minima le dernier échelon du grade terminal de son corps et que les promotions de fin de carrière (C en B et B en A) se multiplient. Les échelons terminaux doivent par ailleurs être revalorisés.

Il est indispensable de revoir les grilles indiciaires notamment pour tenir compte du tassement de début de carrière et de la nécessité de perspectives d'évolution. Ainsi Solidaires CCRF & SCL revendique :

- La revalorisation de toutes les grilles indiciaires à hauteur de 60 points d'indice,
- Un encadrement des rémunérations dans une échelle 1 à 5,
- La prise en compte de la totalité des primes pour le calcul de la retraite,
- La prise en compte lors des recrutements de l'ensemble des années d'activité dans le privé,
- Une refonte totale des grilles indiciaires avec création d'un grade unique dans chacune des catégories, permettant ainsi, une linéarité de carrière, une meilleure lisibilité, et de surcroît une simplification de la gestion par l'administration.
- Le maintien du concours interne spécial de C en B pour les filières CCRF et Laboratoires, ainsi que le maintien du concours interne spécial de B en A pour la filière CCRF, et la création d'un concours interne spécial pour la filière Laboratoires.
- Que suite à l'absence de recrutements en catégorie B depuis quelques années à la DGCCRF, des plans de qualification doivent être mis en place pour redonner des perspectives de carrière aux collègues C et B et les faire accéder aux catégories supérieures.

**Dans l'attente de la satisfaction de notre demande de linéarité de carrière, Solidaires CCRF & SCL revendique la transformation de l'actuel emploi d'Inspecteur-trice Expert-e en un véritable grade de débouché pour les Inspecteur-trices ainsi que la création d'un grade de débouché pour les Ingénieur-es autres que celui de Directeur-trice de classe normale, comme cela existe à la Douane et de la DGFIP.**

### Affectations, mutations, fiche de poste

Solidaires CCRF & SCL rejette les affectations et les mutations au profil qui ne serviront qu'à la mise en concurrence entre les agentes et les agents et à la division en codifiant les emplois occupés (nature des missions exercées, type de structure dans laquelle elles sont exercées), et ne pourront qu'aboutir à une cotation des postes avec rémunération « au mérite ».

Solidaires CCRF et SCL rappelle au demeurant que les fiches de postes sont généralement obsolètes dès leur parution, du fait de l'évolution

permanente des attributions.

Les Inspecteur-trices ne doivent pas être contrain-t-es, ni même autorisé-es, à occuper des postes d'encadrement, hors intérim.

Les agentes et les agents de la DGCCRF et du SCL sont des fonctionnaires qui accomplissent des missions de service public avec un statut garant de leur neutralité. Elles, ils sont au service du public et travaillent pour le bien commun des citoyennes et des citoyens.



# FORMATION



La formation des agent-es est un des piliers d'une administration efficace et réactive. De cette formation dépend la qualité du service public. Elle ne doit donc pas pâtir du manque de moyens ou d'un problème de fonctionnement des structures. Elle doit passer par une école nationale, lieu d'apprentissage des missions de la DGCCRF et du SCL.

La formation est un droit essentiel pour les agent-es de la DGCCRF et du SCL. Ils et Elles doivent pouvoir bénéficier d'une formation de haut niveau, et ce tout au long de leur carrière.

**La formation doit permettre le développement tant professionnel que personnel de l'agent-e, et ne doit pas être dévoyée pour devenir un outil de l'adaptation contrainte aux multiples réformes du service public. Elle doit aussi permettre d'accompagner les agent.es dans leurs éventuels projets de reconversion.**

**L'accès à la formation ne doit pas être freiné par des questions financières. Une avance systématique sur simple demande doit être de mise et les délais de remboursement les plus courts possibles. Personne ne devrait être de sa poche pour accéder à un stage.**

**Une véritable politique pour le droit à la formation doit aussi tenir compte des frais de logement, transport et repas ce qui conduit notamment à la revalorisation de l'indemnité pour les stagiaires en formation initiale.**

## **Formation initiale**

La formation initiale des agent-es de la DGCCRF doit être un préalable à toute affectation après recrutement. La durée de formation doit être adaptée et couvrir l'ensemble des secteurs d'activité sur lesquels les agent-es sont susceptibles d'être affecté-es. Des collègues ne sauraient être envoyé-es dans les services sans passer par cette étape. La formation aux techniques d'enquête à la DGCCRF doit être une priorité, étant transversale à tous les secteurs d'activité.

Solidaires CCRF & SCL demande que le contenu de la formation initiale et les notes concernant son organisation soient régulièrement mis à l'ordre du jour du Comité Technique de la DGCCRF ou du SCL et que cette instance soit amenée à voter sur ces sujets.

Solidaires CCRF & SCL est attaché à une formation initiale basée sur le principe de l'alternance entre stages théoriques à l'École Nationale et stages pratiques avec tuteur-trice permettant d'appréhender au mieux les missions.

La DGCCRF et ses services déconcentrés tout comme le SCL doivent tout mettre en œuvre pour faciliter l'organisation de ces stages pratiques. Pour ce faire il est indispensable que ce temps d'accompagnement consacré par les tuteurs-trices soit apprécié comme n'importe

quelle autre activité de l'agent, ce dernier ne devant donc subir aucune pression d'objectif ou statistique quelle qu'elle soit.

La formation initiale doit être un véritable moment d'apprentissage préparant à l'exercice des missions. L'issue de la formation initiale ne doit pas être un deuxième concours. Il paraît également fondamental de ne pas faire des écoles un champ de bataille : tous les profils y ont leur place, et les stagiaires doivent être encouragés à partager leurs expériences antérieures (universitaires, professionnelles,...) afin de contribuer à la création d'un collectif de travail.

Solidaires CCRF & SCL demande qu'une réflexion de fond soit engagée entre l'administration, l'équipe pédagogique et les organisations syndicales sur le suivi des stagiaires pendant leur scolarité. L'accompagnement mis en place par l'ENCCRF doit être approfondi.

Solidaires CCRF & SCL demande que la formation initiale se déroule dans un climat serein propice aux apprentissages et non dans une ambiance anxiogène empruntée aux méthodes et pratiques de management issues du privé. Cela passe également par une communication de l'ENCCRF des emplois du temps aux stagiaires bien en amont.

Solidaires CCRF & SCL propose que la partie formation du compte-rendu du conseil d'établissement de la CCRF soit intégrée au bilan national sur la formation et que les stagiaires y soient plus largement associés. Pour le SCL ce bilan du retour d'évaluation doit trouver sa place dans le bilan formation.

Solidaires CCRF & SCL exige que les Contrôleuses fassent un stage de 2 semaines en DR-I-EETS comme leurs collègues de catégorie A afin de leur permettre d'appréhender toutes les missions exercées dans ces structures. Les affectations / mutations dans les structures régionales de Contrôleuses et nos collègues B qui remplissent les mêmes missions que les A ne doivent pas être déconsidérés.

Les acteurs et actrices de la formation doivent pouvoir bénéficier eux-mêmes de formation afin de leur permettre d'exercer au mieux leurs fonctions. La formation initiale doit s'appuyer sur des binômes formateur-trice permanent-e / formateur-trice occasionnel-le. Pour ce faire, l'administration doit faciliter la formation de formateur-trice occasionnel-le, intégrer pleinement cette mission et dégager du temps agent-e en conséquence.

Solidaires CCRF & SCL dénonce la communication de « fiches de poste » pour les affectations

proposées aux stagiaires CCRF en fin de formation initiale, celles-ci étant bien souvent caduques au moment de l'arrivée des stagiaires dans leurs structures suite aux mouvements internes.

A contrario, ces fiches de poste étant réclamées dans des délais très contraints, certains directeurs ou directrices zélés les transmettent sans se soucier des souhaits d'évolution de portefeuille d'enquêtes des agent-es placés sous leur autorité.

Au demeurant, les affectations CCRF n'ont pas lieu sur des postes prédéterminés, laissés vacants en attendant qu'un-e agent-e les occupe. Les missions confiées aux agent-es résultent de la répartition dynamique d'un portefeuille global. Elaborer 6 mois à l'avance des fiches de poste relève de la divination, voire de la supercherie. Dans ces conditions, quand bien même les stagiaires choisiraient leur poste au regard des missions promises, encore faudrait-il que celles-ci correspondent à la réalité lors de leur affectation.

Solidaires CCRF & SCL revendique pour les agent-es CCRF une affectation déconnectée de la notation, et basée sur des règles de priorités calquées sur celles utilisées pour les mutations.

## APPARTENIR AU MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE

**Solidaires CCRF & SCL** souhaite que tou-tes les stagiaires des ministères économiques et financiers, quel que soit leur grade, puissent se rencontrer à Bercy lors d'une ou de deux journées permettant de marquer l'appartenance au Ministère. Ces rencontres devraient s'accompagner d'une présence des fédérations syndicales et des associations.

## Formation continue

La formation est un droit, voire une obligation réglementaire dans certains cas. Les agent-es doivent pouvoir en bénéficier sans barrière pour leurs besoins professionnels immédiats, pour l'accès aux catégories supérieures, mais aussi dans le cadre de la promotion sociale et professionnelle.

Chacun-e doit pouvoir continuer tout au long de sa carrière de se former tant, dans le cadre de l'adaptation à l'emploi que dans le cadre d'un projet personnel à long terme. Les agent-es doivent être informés-es des textes relatifs aux droits à la formation.

Les agent-es ne doivent pas être empêchés-es de bénéficier d'actions de formation continue, notamment faute de places suffisantes. Les freins ne doivent pas venir d'avis défavorables de la hiérarchie ou au prétexte de l'absence de lien direct avec l'activité professionnelle exercée.

Les formations ne doivent pas non plus être limitées pour des raisons budgétaires, en particulier, pour la formation des personnels de laboratoires ou de celles et ceux affectés dans les DOM au prétexte de coûts élevés

du fait de la technicité des formations ou de l'éloignement. Une réponse adaptée doit être proposée afin d'assurer notamment la continuité territoriale. Solidaires CCRF & SCL revendique que se développent les stages déconcentrés de formation afin de limiter les contraintes notamment celles liées aux déplacements.

Le recours aux outils numériques, tels que la visioconférence, doit être proposé pour favoriser la participation des agents des DOM aux formations quand ces derniers ne sont pas en mesure de se déplacer ou qu'une formation déconcentrée n'est pas possible.

Pour la DGCCRF et le SCL le catalogue de formation continue doit être étoffé et couvrir l'intégralité des missions et ne doit pas être palliatif à la disparition des réseaux. Il ne doit pas être appauvri en raison de problèmes logistiques liés à des promotions de stagiaires conséquentes : disponibilité de salles, d'enseignant-es, coûts,...

Dès lors que des agent-es exerçant des missions administratives sont réaffectés-es à des missions d'enquête, des formations adaptées doivent leur être proposées au préalable.

Les évolutions réglementaires dans de nombreux domaines, les mutations économiques, les évolutions des appareils ou des méthodes d'analyse nécessitent que les agent-es puissent être formé-es constamment. Des places et / ou des sessions, en nombre suffisant doivent être offertes pour répondre à l'ensemble des cas de figure : mutation, promotion, changement de secteur d'activité, de domaine,...

L'investissement des agent-es dans la formation continue doit-être prise en compte par les hiérarchies locales afin qu'ils-elles puissent y consacrer le temps nécessaire.

A la CCRF, un allongement du calendrier d'appel à candidatures, inscription et communication de la sélection permettrait aux collègues de disposer

d'un temps supplémentaire nécessaire pour s'organiser (réservation logement / organisation personnelle).

La baisse de la participation des agent-es aux sessions de formation continue ne saurait être masquée ou contournée par la mise en place de didacticiels métiers.

L'ensemble des agent-es CCRF et SCL doit pouvoir être informé et accéder de façon égale au catalogue de formation mis en place par l'Institut de Gestion Publique et du Développement Economique (IGPDE).

Pour les promotions par une liste d'aptitude ou par un concours interne spécial, Solidaires CCRF & SCL demande à ce que la formation soit adaptée au parcours professionnel des promu-es.

## COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

**Solidaires CCRF & SCL** condamne le principe du CPF qui s'oppose à la logique du régime général de la sécurité sociale qui attribue des droits sociaux personnels déconnectés de l'emploi. Contre cette logique néolibérale du « j'ai cotisé, j'ai droit », Solidaires revendique un droit universel et inconditionnel à la formation tout au long de la vie.

## Taux d'accès aux formations

Les agent.es de catégorie C accèdent moins aux formations. Cette situation n'est toujours pas acceptable, car récurrente. La problématique d'accès à la formation concerne plus particulièrement les femmes et ce, quelle que soit leur catégorie. Une réflexion doit être engagée pour favoriser leur participation, souvent entravée par des difficultés liées au temps partiel et à des contraintes familiales encore trop peu partagées et à des problématiques organisationnelles en DDI ou en DR-I-EETS - DEETS ainsi qu'à des difficultés parfois financières.

Solidaires CCRF & SCL exige de développer des formations à destination des agent.es de catégorie C correspondant aux différentes situations de recrutement, de mise à disposition ou de remplacement rencontrées dans les services.

La très grande diversité des techniques d'analyses au SCL, exige un savoir-faire de haut niveau qui ne peut être transmis par les formations classiques au niveau national ou régional, il est important de pouvoir former les agent-es en interne.

## RELATIONS ENTRE LA DGCCRF ET LE SCL

La DGCCRF et le SCL doivent encourager les échanges entre agent-es des deux structures tout au long de la carrière y compris au moment de la formation initiale

## JTR ET RÉSEAUX

Les Journées Techniques Régionales, dont le retour est positif tant de la part des personnels que pour l'administration, doivent être maintenues et systématisées dans toutes les missions dévolues à la DGCCRF. Les agent-es ne doivent pas être empêché-es d'y participer faute d'accord de leur hiérarchie ou de « nécessité de service ». Le temps nécessaire à la JTR ainsi qu'au délai de route doit être dégagé.

Elles ne doivent pas être transformées en formations déguisées, conséquences du manque dans le catalogue de formation continue, d'utilisation dévoyée des budgets et / ou de restrictions budgétaires.

Les réunions des réseaux nationaux doivent être accessibles aux agents des DOM sans être considérées comme une formation ni impacter le quota des déplacements. Les frais de déplacements / hébergement doivent être pris en charge par l'AC ou l'ENCCRF.

En tant que nécessaire les collègues issus du SCL doivent être associés au JTR tant pour leur apport technique et scientifique que dans le cadre de leur formation ainsi que pour l'actualisation de leur connaissance des réglementations et autres textes administratifs.

## PRÉPARATIONS AUX CONCOURS ET EXAMENS

**Solidaires CCRF & SCL** revendique :

- La gratuité totale d'accès à toutes les préparations (prises en charge par la DGCCRF si organisées par l'IGPDE).
- Une levée des limitations (multi-préparations).
- Plus de souplesse et de temps pour les inscriptions aux concours et aux préparations (c'est encore trop soumis au bon vouloir des chef-fes de service locaux)
- Des centres d'examens répartis sur l'ensemble du territoire,
- La mise en ligne ouverte, sans code d'accès ou inscription préalable à une préparation, de la documentation à jour pour préparer les concours.

## JOURS DE PRÉPARATION AUX CONCOURS

Afin que chacun-e puisse tenter d'accéder au grade ou à la catégorie supérieure et donc que la Fonction Publique continue de jouer son rôle d'ascenseur social, le nombre de jours de préparation aux concours et aux examens professionnels sur l'ensemble de la carrière ne doit pas être contingenté. Ces autorisations d'absence ne doivent pas être limitées uniquement au suivi de formations en présentiel. De même, il ne doit pas être différencié en fonction du niveau du concours passé.

Toutes et tous doivent pouvoir s'inscrire aux sessions de préparation aux concours et bénéficier des cours et corrigés complets. Ces sessions doivent amener la même aide à toutes et tous. Les formations, dans ce cadre, ne doivent pas être abandonnées mais au contraire développées.



La présente résolution porte sur le télétravail exercé en régime « normal de travail » (hors période particulière comme la crise sanitaire actuelle durant laquelle le télétravail se déroule selon des modalités exceptionnelles).

Le guide DGAFP énonce les enjeux du télétravail en axant sur le fait que le télétravail, en tant que demande portée par l'agent-e, vise avant tout à améliorer sa qualité de vie au travail en trouvant un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Cependant, des risques existent qui doivent être pris en compte tant, par les agent-es que par l'encadrement afin de se préparer au mieux à cette nouvelle forme d'organisation du travail.

Solidaires CCRF & SCL constate l'émergence de cette nouvelle forme d'organisation du travail et demeurera vigilant sur les conditions d'exercice du télétravail et accompagnera les collègues lors de leur demande d'accès à cette modalité particulière de travail.

## AVANTAGES SUPPOSÉS

- Concilier vie personnelle et vie professionnelle : permet d'adapter plus facilement sur toute la journée ses horaires de travail à ses éventuelles contraintes personnelles (trajets, vie familiale,...).
  - Gain en temps de trajet : moins de fatigue et de stress à la suite des déplacements domicile-travail (longueur des trajets, conditions de transport dégradées, gestion des retards,...).
  - Meilleure efficacité en télétravail : sollicitation en direct moins importante, capacité de concentration plus importante, gain de temps dans le cadre des rédactions de suites.
  - Autonomie et souplesse dans l'organisation de son temps de travail et de son travail : flexibilité choisie des horaires, plus grande autonomie dans la gestion des tâches.
  - Possibilité d'adapter son activité professionnelle en cas : de retour après une longue absence pour maladie, de handicap, ou d'une pathologie handicapante non reconnue,...
- De manière plus large le télétravail a un impact positif sur :
- Le travail : confiance, autonomie, souplesse d'organisation.
  - L'environnement : en limitant les déplacements.

## RISQUES

- Isolement social et professionnel : perte du lien avec l'autorité hiérarchique et les collègues, perte d'un soutien technique, perte d'informations et donc de la dynamique de l'équipe de travail, sentiment d'inefficacité et de culpabilité pouvant pousser à rallonger les horaires.
- Difficultés à trouver une juste limite entre vie professionnelle et vie privée et à organiser son temps. Chevauchement entre vie privée et activité professionnelle, difficulté à respecter des horaires, à couper en fin de journée ou lors de la pause déjeuner et de reporter son travail en fin de soirée ou plus tard. Oubli du droit à la déconnexion, tentation de se laisser distraire,...
- Espace de travail inadapté : difficultés d'ergonomie, matériel et environnement logiciel n'assurant pas un confort de travail optimal sans risque pour la santé, d'emplacement (absence d'une pièce dédiée permettant à la fois de s'isoler pour se concentrer sur l'activité de travail, et de faire une « coupure symbolique » entre l'espace domestique et l'espace de travail.
- Possibilité de tensions dans le collectif de travail entre celles et ceux qui télétravaillent et les autres sur site : sentiment d'injustice entre les collègues exerçant des tâches télétravaillables et les autres, débats sur le niveau d'activité des un-es et des autres (par exemple, le fait de ne pas « voir » ses collègues sur le lieu de travail peut être perçu comme une absence de travail et laisser la porte ouverte aux critiques), risque que les effectifs en présentiel soient, de par leur présence physique dans le service, davantage sollicités pour les urgences et imprévus et en conséquence subissent plus de pression de la hiérarchie que leurs collègues en télétravail.
- Possibilité de conflits avec la hiérarchie : difficulté pour l'encadrement de fixer des objectifs adaptés (les résultats attendus doivent être équivalents à ce qu'ils auraient été si les travaux avaient été exécutés en présentiel mais l'éloignement physique peut conduire l'encadrement à une connaissance plus incertaine des difficultés concrètes rencontrées au jour le jour pour réaliser son travail), crainte des télétravailleurs-euses de ne pas être reconnu-es et tentation de travailler toujours plus pour être visibles (mécanisme de surproductivité), surveillance voire « flicage » de certaines hiérarchies.

## Demandes

**Au vu des risques inhérents à ce mode de travail, décrits précédemment, Solidaires CCRF & SCL demande que des garanties soient apportées.**

### ➤ Concernant la mise en place dans les structures

Le décret 2016-151 du 11 février 2016 prévoit que chaque employeur définit les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein de sa structure.

Il doit être instauré une concertation préalable à l'acte de déclinaison avec la consultation des instances représentatives et l'organisation de groupes de travail afin d'assurer une bonne information du personnel et de prendre en compte au mieux les attentes des agent-es dans le dispositif retenu.

Solidaires CCRF & SCL souligne l'importance de la rédaction de l'acte de déclinaison au niveau local. Il convient de faire preuve de vigilance pour que le document soit élaboré dans une démarche partagée entre l'administration, les cadres et les représentant-es du personnel. Il faut que chacune des parties puisse faire entendre sa voix et que les droits individuels et collectifs soient respectés.

La demande ne peut pas être subordonnée à la certification, par l'agent, du respect de règles de conformité/d'aménagement du poste de travail qui ne sont pas parfaitement définies et ne relèvent pas de sa compétence technique. Si une certification doit être faite, l'administration doit la prendre à sa charge.

### ➤ Concernant les coûts induits par le télétravail

La mise en place du télétravail ne doit pas conduire les collègues à engager des dépenses supplémentaires liées à l'aménagement du poste de travail et aux consommations d'énergie, de consommables ou de connexion à Internet.

Solidaires CCRF & SCL rappelle la nécessaire mise en application de l'article 6 du décret n°2016-151 (« L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. ») et réclame, à cet effet, l'allocation d'une indemnité à l'ensemble des télétravailleurs-euses.\*

Par ailleurs, il convient de rappeler à chaque employeur, chargé de définir dans son acte de déclinaison les modalités de prise en charge des coûts, les principes fixés dans le guide télétravail de la DGAFP :

- Le télétravail ne constitue pas, pour l'employeur, un moyen de faire des économies ; en effet, le poste de travail habituel est conservé.
- Le principe de l'égalité de traitement entre personnels en télétravail ou sur site ne saurait conduire à ce que ces modalités de prise en charge créent une distorsion de traitement.

### ➤ Concernant le matériel

#### ➤ Équipement informatique

L'employeur doit veiller à ce que les personnels qui télétravaillent disposent des outils informatiques leur permettant d'assurer leurs missions (ordinateur, clavier, téléphone portable, clé USB, accès à la messagerie, aux serveurs partagés, à l'intranet). L'installation des postes et leur maintenance sont assurées par les directions.

Cependant, les matériels fournis ne sont pas toujours adaptés aux tâches opérées ou sont en nombre insuffisant dans les directions.

La fourniture d'un ordinateur portable constituant le poste unique de travail pose des problèmes d'ergonomie et ce choix de matériel a minima n'est pas sans conséquence sur la santé des télétravailleurs-euses comme l'ont déjà démontré les médecins de prévention et les ergonomes de notre ministère dans le guide « comprendre et agir le travail sur écran ». Ce dernier recommande une utilisation de l'ordinateur portable uniquement dans le cadre des phases de travail « extérieures ». En dehors de ces phases et pour des durées d'utilisation longue, il s'avère important de recréer un environnement fixe.

**Solidaires CCRF & SCL réclame donc la mise à disposition de périphériques fixes (écran, clavier, souris) sur les postes de travail principaux afin d'éviter le travail permanent sur ordinateur portable.**

Solidaires CCRF & SCL alerte sur les dispositions ajoutées par le décret du 5 mai 2020 à l'article 6 du décret 2016-151 concernant la possibilité pour l'employeur de faire télétravailler les fonctionnaires sur leur matériel personnel : « Lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail mentionnée au 2° de l'article 4, l'administration peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent. »

Cette possibilité ne doit pas être généralisée à d'autres situations et devenir un moyen pour l'administration de faire des économies sur le dos des personnels. Pour autant, et selon les cas d'espèce, l'absence de matériel fourni par l'administration ne peut à lui seul justifier le refus.

La crise sanitaire du Covid-19 a d'ailleurs permis de mettre en avant le manque de moyens informatiques mis à la disposition pour le télétravail.

\*Depuis le congrès, une indemnité forfaitaire a été mise en place dans la Fonction Publique.

### ➤ Aménagement du poste de travail

De manière générale, un travail intensif sur un poste mal adapté peut engendrer des effets sur la santé (fatigues visuelles, Troubles Musculo-Squelettiques, stress).

**Solidaires CCRF & SCL demande la prise en charge par l'administration des frais d'adaptations nécessaires à un espace de travail optimal (fauteuil ergonomique, écran, table de travail à minima,...).**

### ➤ Concernant l'environnement de travail

Du fait de l'éloignement, la survenance de certains risques psychosociaux sont plus probables en cas de télétravail. Tel est le cas de l'isolement social et professionnel. Cela peut avoir pour conséquence des difficultés de concentration, de la fatigue psychologique, une accentuation du stress, le sentiment d'être à l'écart du reste de la communauté de travail.

Les collègues qui exercent leurs fonctions en télétravail peuvent avoir un sentiment de perte d'appartenance au collectif de travail. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'il est recommandé de limiter le nombre de jours en télétravail.

Il est également essentiel que les collègues en télétravail continuent à disposer du même niveau d'informations que celles et ceux sur site, restent associées aux décisions, et soient destinataires des messages professionnels pouvant les concerner.

Enfin, il est nécessaire de conserver une vie sociale, avec des contacts autres que téléphoniques ou informatiques.

### ➤ Concernant la santé et sécurité au travail

Pour Solidaires CCRF & SCL, l'accompagnement des télétravailleurs-euses en matière de santé et de sécurité au travail est un élément indispensable du dispositif, une garantie pour l'analyse de leurs conditions de travail et pour la prise en charge de situations que le télétravail ne manquera pas de susciter (accidents de service, conditions de travail, charge de travail,...).

Les règles en matière de santé et de sécurité au travail s'appliquent dans le cadre du télétravail dans les mêmes conditions que pour celles et ceux qui exercent leur activité dans les locaux du service.

Solidaires CCRF & SCL demande que les risques spécifiques au télétravail soient inscrits dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Solidaires CCRF & SCL réclame la consultation des représentant-es du personnel en CHSCT à l'occasion d'une démarche d'évaluation des risques, ainsi que la prise en compte par les instances des situations individuelles où le travail à distance est difficilement compatible avec la préservation de la santé des agent-es.

**Dans ce cadre, Solidaires CCRF & SCL défend la proposition systématique de mise à disposition pour le domicile d'équipements de travail adaptés et ergonomiques (table de travail, fauteuil, écran, clavier, souris,...).**

### ➤ Concernant l'organisation du travail

➤ L'employeur doit respecter la réglementation sur le temps de travail et sur la durée du repos quotidien et hebdomadaire.

➤ Le télétravail induit une interpénétration entre vie professionnelle et vie personnelle. Solidaires CCRF & SCL rappelle le droit à la déconnexion pour les collègues et est attaché au principe du respect de leur vie privée.

Comme pour le travail sur site, le fait d'être joignable pendant les heures de travail définies dans l'autorisation de télétravail ne signifie pas pour autant l'obligation d'apporter une réponse immédiate à toute sollicitation pendant le télétravail. Il convient notamment de fournir à cette occasion l'ensemble des outils et moyens de communication nécessaires à la bonne exécution des missions, y compris un téléphone mobile permettant le renvoi depuis les postes fixes.

➤ L'un des facteurs de stress au travail vient de la répétition d'injonctions tout au long de la journée. Aussi il est préférable de grouper les mails à des moments prédéfinis dans la journée et de ne pas soumettre les télétravailleurs et télétravailleuses à de constantes vérifications d'activité.

➤ Solidaires CCRF & SCL rappelle que si le télétravail peut être une forme d'aménagement des conditions de travail, il ne peut constituer la modalité d'organisation du travail pour les collègues en situation de handicap dont la vocation est de travailler en milieu ordinaire.

### ➤ Concernant le collectif de travail

Solidaires CCRF & SCL insiste sur la nécessité de préserver les collectifs de travail. L'éloignement physique peut avoir pour conséquence une perte de lien entre les membres de l'équipe, c'est pourquoi pour aider au maintien du collectif, il faut définir des moyens de rencontres virtuelles collectives et s'attacher à assurer des rencontres physiques.

### ➤ Concernant la relation avec l'encadrement

➤ Une confiance réciproque

Le guide de la DGAFP insiste sur le fait que la réussite du télétravail réside dans la confiance réciproque entre les cadres et les agent-es.

Exercer une partie de son activité en télétravail suppose de la part de la hiérarchie directe d'adopter des méthodes d'encadrement adaptées, dont les caractéristiques principales sont la confiance et la transparence. Il s'agit bien de suivre et de soutenir l'activité des collègues en télétravail et non de les « surveiller ».

### ➤ Concernant la relation avec l'encadrement

#### ➤ Une confiance réciproque

Le guide de la DGAFP insiste sur le fait que la réussite du télétravail réside dans la confiance réciproque entre les cadres et les agent-es.

Exercer une partie de son activité en télétravail suppose de la part de la hiérarchie directe d'adopter des méthodes d'encadrement adaptées, dont les caractéristiques principales sont la confiance et la transparence. Il s'agit bien de suivre et de soutenir l'activité des collègues en télétravail et non de les « surveiller ».

Aussi, Solidaires dénonce les protocoles de télétravail élaborés dans certaines directions qui sont très contraignants et, de fait, dissuasifs. Il faut manifester son opposition à l'instauration de systèmes de « flicage » comme seul mode d'organisation du télétravail et à la limitation du télétravail à certains jours de la semaine.

L'encadrement doit impérativement être formé au télétravail. Cela supposerait un changement de paradigme lors de la formation des cadres reposant sur une confiance a priori envers les agent-es pour leur permettre d'exercer les missions dans les meilleures conditions possibles.

#### ➤ Des modalités renforcées de communication

Avec l'éloignement géographique, la communication peut être plus difficile à établir qu'en présentiel. Il convient donc, pour une meilleure information et, acceptation du personnel, de définir des objectifs élaborés en concertation avec les agent-es, de programmer des échanges réguliers entre la hiérarchie directe et les collègues qui télétravaillent, durant lesquels seront abordés le suivi de l'activité, la charge de travail et toute difficulté rencontrée.

➤ Faire coexister les collègues qui télétravaillent ou pas :

**Solidaires CCRF & SCL défend l'égalité de traitement entre l'ensemble de ses collègues, quel que soit leur mode de travail.**

**Solidaires CCRF & SCL s'oppose donc à un développement massif du télétravail sans règles protectrices des personnels.**

La possibilité de télétravailler dans d'autres lieux que son domicile pose également question sur les motivations sous-jacentes à la prise d'une telle décision. Solidaires CCRF & SCL alerte sur les dangers d'un possible développement des espaces de travail dépersonnalisés (type espaces co-working) constituant pour l'administration un levier dans ses réformes de destructions des implantations locales.

Ces deux modalités de travail doivent fonctionner ensemble, mais la mise en place du télétravail peut conduire à une différence de traitement et un sentiment d'iniquité réelle ou ressentie. Il ne faut pas demander de rendre plus compte du travail effectué en télétravail qu'en présentiel.

Afin de ne pas créer de tensions entre collègues télétravaillant et les autres et de laisser à la place à des préjugés sur le télétravail (par exemple le fait de ne pas « voir » leur collègue sur le lieu de travail peut être perçu comme une absence de travail), il convient de former l'ensemble du collectif de travail à l'exercice du télétravail. En ce sens, Solidaires CCRF & SCL demande la mise en place de formations spécifiques pour les cadres et les agent-es.

Il convient également de prévoir des réunions régulières en présentiel avec l'ensemble de l'effectif afin que la discussion puisse lever les incompréhensions entre les différentes parties.

#### ➤ Charge de travail

Les cadres doivent faire preuve de vigilance quant à l'équilibre des charges de travail entre les collègues en télétravail ou en présentiel, et doivent faire évoluer les méthodes de travail de manière homogène pour toutes et tous.

### ➤ Concernant les évolutions possibles de ces nouveaux modes de travail

Si les personnels trouvent dans le télétravail une réponse à leurs aspirations de souplesse, d'autonomie dans leur travail et à une meilleure articulation entre vie professionnelle et personnelle, ils peuvent également y voir un moyen d'échapper à des contextes de travail dégradés.

Le télétravail nous interroge donc sur les conditions de travail actuelles et sur les possibilités de les améliorer.

Ce n'est pas tant les modalités de mise en œuvre du télétravail qui sont critiquables, mais les évolutions des organisations du travail décidées par l'administration et les conditions de travail en découlant.

Les évolutions du travail recèlent à la fois des possibilités positives mais aussi des contraintes et des risques.

# RÉSOLUTION INFORMATIQUE

Solidaires CCRF & SCL constate que l'informatique de la DGCCRF avait toujours été en avance par rapport aux autres directions du Ministère. La mise en œuvre d'un Schéma Directeur Informatique (SDI) clair avait permis la construction d'un système d'information performant avec les nouvelles technologies : mise en réseau, messagerie personnelle et fonctionnelle, Intranet, applications métiers, uniformité des profils utilisateurs-trices avec une méthode éprouvée de résolution au plan national des dysfonctionnements détectés.

Après la RéATE / RGPP en 2009, l'outil existant a dû être adapté aux différentes structures administratives (D-R-I-EETS, DDI, SCN et AC) en abandonnant des pans entiers d'organisation. L'interministérialité a cassé le SDI et la DGCCRF a dû abandonner les aspects matériels et organisationnels dans les services déconcentrés, et adapter les outils existants pour les personnels concernés en alourdissant la gestion pour le SICCRF.

## L'informatique des utilisateur-trices à la DGCCRF

Solidaires CCRF & SCL dénonce la disparition des structures d'assistance de proximité d'origine DGCCRF et le transfert de leurs tâches vers les équipes locales des administrations d'accueil : Service Interministériel Départemental des Systèmes d'Information et de Communication (SIDSIC) / Equipes Informatiques Régionales (EIR).

Le SICCRF reste la cheville ouvrière du système, mais :

- Les dysfonctionnements se multiplient et le dépannage des postes de travail des utilisateur-trices est complexifié (hétérogénéité des configurations, difficulté de mise en place du nomadisme et du travail à distance à la DGCCRF).
- Les navigateurs et logiciels bureautiques sont devenus disparates en fonction des choix ministériels (Libre Office, MS office, Microsoft,...) ces changements engendrent une perte de temps et d'énergie.
- Les clients de messagerie électronique s'avèrent incompatibles. L'archivage et la réutilisation des données demeurent impossibles pour les utilisateur-trices entre Outlook, Thunderbird et Mélanie2.
- Les agent-es de la DGCCRF n'ont plus d'adresse de messagerie commune.
- Les différentes politiques de sécurité, suivant

l'opérateur, empêchent la réception de certaines pièces jointes.

La mise à jour de certaines applications métiers (ex : COMAO, matériel hors réseau dédié au contrôle internet) dépend, en département, du bon vouloir des intervenants du SIDSIC.

**Solidaires CCRF & SCL demande une révision des filtres utilisés par la charte éthique, filtres régulièrement bloquants lors de recherches autant spécifiques que diverses (ex : bibliographie).**

Solidaires CCRF & SCL dénonce une utilisation de l'informatique devenue un vrai parcours du combattant. Différentes couches de sécurité entraînent une pluralité de login et de mots de passe à saisir et à mémoriser. Cette gestion est perturbante et chronophage pour toutes et tous.

Solidaires CCRF & SCL constate que l'informatique de la DGCCRF n'est plus un outil d'aide au travail et demande une réelle adaptation aux techniques d'enquêtes sur les systèmes informatiques.

Sesam doit être uniquement un outil d'aide à l'enquête et en aucun cas un instrument de suivi statistique des agent-es, ou de traçabilité de leur activité. Il doit permettre de laisser la possibilité à l'agent-e des suites envisagées, qu'elles soient immédiates par l'intermédiaire de l'outil ou par tout autre moyen légal.

**Solidaires CCRF & SCL dénonce une évolution permanente des applications métiers les rendant de plus en plus complexes sans mise à disposition d'informations et de formations adaptées.**

**Solidaires CCRF & SCL revendique également des matériels et logiciels qui favorisent le télétravail dans tous les services comprenant ou hébergeant des personnels CCRF.**

**La création, pour l'ensemble des agent-es CCRF d'une boîte mail en « @dgccrf.finances.gouv.fr ». Celle-ci serait redirigée vers sa boîte mail émanant de l'inter-ministérialité.**

## L'informatique au SCL

Les lignes Risques Psycho-Sociaux (RPS) sont fortement présentes dans les DUERP du SCL, avec pour tous les laboratoires des remarques constantes sur les moyens informatiques actuels et leur problème ou utilisation (accès à la NIL, METADOC, SMIQSE). Ces remarques devraient être mieux prises en compte par l'Unité de Direction et donner lieu à des évolutions des applications.

**Solidaires CCRF & SCL revendique des applications métiers plus-abouties et / ou adaptées, et des moyens donnés au SICCRF pour mener à bien les projets, fortement ralentis et modifiés faute d'effectifs suffisants, et contraignant les personnels à jongler avec différentes applications aux ergonomies très diverses dans l'attente de l'achèvement des projets.**

**Solidaires CCRF & SCL revendique également le déploiement de matériel informatique performant dans les laboratoires, et de doubles écrans en quantité suffisante.**

## L'informatique des informaticiens

Pour Solidaires CCRF & SCL l'organigramme du SICCRF initial répondait aux besoins du SDI. Solidaires CCRF & SCL déplore la disparition de certaines fonctions à la suite des diverses réformes des services déconcentrés, et l'assistance de proximité a dû adapter ses fonctions à des nouveaux besoins (tests applicatifs avec les équipes de développement, projets techniques, politique de sécurité,...).

Solidaires CCRF & SCL constate qu'au départ des informaticien-nes (retraites ou mutations) leurs implantations géographiques sont supprimées et recentrées sur les trois sites de Paris, Lyon et Montpellier.

Solidaires CCRF & SCL déplore le fait qu'il n'existe plus de vivier permettant un recrutement interne. Le recrutement d'informaticien-nes CCRF se fait trop souvent par le biais de fiches de poste et seules des contractuel-les de haut niveau peuvent dorénavant y répondre.

Solidaires CCRF & SCL demande à ce que le recours à des prestations extérieures ne se fasse qu'avec un transfert de compétences vers les agent-es du SICCRF et de manière exceptionnelle.

La démotivation des personnels s'explique par le constat d'une démolition progressive des objectifs fixés par l'ancien SDI.

Solidaires CCRF & SCL exige :

- La maîtrise totale de l'infrastructure technique et logicielle des personnels CCRF par le SICCRF.
- La remise en place d'une chaîne d'assistance de proximité (Responsables Informatique d'Unité, Assistant-es Utilisateurs-trices et expert-es).
- Le recrutement d'informaticien-nes effectué également au sein des effectifs CCRF, accompagné d'une formation spécifique adaptée à la nouvelle structure.
- La création, pour l'ensemble des agent-es de la DGCCRF d'une boîte mail en « @dgccrf.finances.gouv.fr ». Celle-ci serait redirigée vers la boîte mail « @nom de departement.gouv.fr ».



# ACTION SOCIALE

**L'action sociale est un droit pour tous-tes les agent-es qu'ils-elles soient actifs-ves ou retraité-es, titulaires ou non : restauration, prêts, aides, accès aux logements sociaux ou de loisirs (colonies – vacances familles, ...). Ce n'est ni un luxe, ni un confort, ni un privilège, c'est une nécessité qui doit servir à améliorer les conditions de vie des agent-e et de leur famille.**

Dans un contexte marqué par la perte de pouvoir d'achat et par des restructurations incessantes des administrations entraînant des contraintes supplémentaires pour les personnels, l'action sociale doit, plus que jamais, constituer une aide adaptée aux besoins des agent-es. De plus, seule la facilité d'accès à cette aide est en mesure de garantir une égalité de traitement des bénéficiaires.

L'action sociale que nous connaissons à « Bercy » a été obtenue par les luttes et l'action des personnels et de leurs représentant-es. Toutefois, elle est loin d'être sanctuarisée avec les réformes en cours au ministère tant pour la gouvernance que sur le devenir des résidences EPAF, tout ceci s'ajoutant aux baisses continues du budget d'action sociale.

**L'article 1 du décret du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat prévoit :** « *L'action sociale, collective ou individuelle vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'Etat et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.*

*Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale suppose une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale [...] »*

## LA RESTAURATION

La restauration relève des conditions de vie au travail et est un véritable enjeu de santé publique. Solidaires CCRF & SCL fait le triste constat de l'insuffisance de l'offre de restauration collective dans certains départements et de la disparité des subventions.

Le rapport salaire / prix du repas est de plus en plus défavorable, occasionnant ainsi une désaffection pour ce type de structure.

Au final, c'est l'agent-e qui se retrouve à payer parfois des sommes beaucoup plus importantes pour des prestations de repas souvent identiques et cela en fonction du lieu de restauration. Solidaires CCRF & SCL demande que l'Etat adapte les subventions pour que le reste à charge reste modique et ce, quel que soit leur lieu de restauration.

Pour celles et ceux bénéficiant des titres-restaurant le montant doit être revalorisé, adapté au coût de la vie et l'usage doit en être facilité.

Solidaires CCRF & SCL demande également que les structures associatives de restauration collectives soient accompagnées financièrement par l'Etat afin de mettre en place une véritable politique d'approvisionnement en adéquation avec ses engagements sur la protection de l'environnement (circuits courts notamment).

**Solidaires CCRF et SCL est attaché à ce que les retraité-es puissent continuer à avoir accès à une restauration collective dans les mêmes conditions que les actifs-ves.**

## LE LOGEMENT

La question du logement est centrale dans la vie des personnels et particulièrement dans le contexte incessant de réforme territoriale.

A l'occasion de la première affectation ou d'un changement de résidence, la problématique de trouver un logement décent se pose de façon cruciale. Tout ceci dans le cadre de la baisse du pouvoir d'achat depuis de nombreuses années, d'une hausse importante des loyers dans les grandes métropoles en particulier et de la baisse de l'offre locative dans le parc privé.

Les agent-es doivent donc pouvoir bénéficier d'un véritable accès aux logements sociaux :

➤ Une offre plus importante et diversifiée de logements sociaux (parc ministériel, préfectoral

ou privé conventionné) ;

➤ Un respect du quota d'attribution de 5% du parc des bailleurs sociaux pour les agent-es ;

➤ Un accès à une consultation en ligne des différentes offres disponibles ;

➤ Une possibilité de candidater sur plusieurs logements ;

➤ Des conditions d'accès plus souples (vie maritale ou non) et une attribution plus transparente.

**Solidaires CCRF & SCL demande une revalorisation conséquente de l'indemnité de résidence et son élargissement à tout le territoire.**

## AIDES ET PRÊTS SOCIAUX

Les barèmes et les montants des aides et prêts sociaux doivent être réactualisés et réévalués tous les ans sur la base de l'augmentation du coût de la vie. Les prêts accordés ne correspondent plus du tout aux prix pratiqués sur le marché de l'immobilier (caution, location, achat).

**Les conditions et systèmes d'attribution doivent être revus et simplifiés, afin qu'un plus grand nombre puisse en bénéficier.**

### AIDES À L'ENFANCE

Les structures d'accompagnement des familles doivent se développer afin de les aider au mieux à s'organiser pour pouvoir travailler en toute sérénité.

Petite enfance : Solidaires CCRF & SCL revendique une véritable politique de l'aide à l'enfance (création de crèches de proximité, réseaux particuliers d'assistantes maternelles, aides pécuniaires spécifiques, ...). Cette politique doit aussi tenir compte des nouvelles implantations des services de l'Etat à la suite des restructurations.

Solidaires CCRF & SCL demande une meilleure communication sur les dispositifs existants et notamment sur le CESU garde d'enfants 0/6 ans. Bon nombre d'agent-es n'en font pas la demande

par méconnaissance du dispositif ou pensant ne pas y avoir droit. Solidaires CCRF & SCL exige davantage de transparence sur les conditions d'attributions, et l'extension au CESU 0/6 ans des conditions applicables aux 6/12 ans.

Scolarité : Solidaires CCRF & SCL réclame la mise en place d'aides à celles et ceux dont les enfants poursuivent des études.

**Par ailleurs, Solidaires CCRF & SCL demande la mise en place d'une véritable politique d'accompagnement des familles avec enfant handicapé ou en situation de handicap. La communication sur les aides aux familles est, à ce jour, largement insuffisante.**

### VACANCES-LOISIRS

Il est indispensable que l'offre pour les séjours en colonies de vacances soit élargie autant dans les durées proposées que dans les thèmes choisis, afin qu'ils soient adaptés tant à l'âge qu'aux intérêts des enfants. Solidaires CCRF & SCL réclame que le nombre de places disponibles soit augmenté. L'offre doit être élargie et adaptée aux DOM.

La subvention du Ministère à l'EPAF doit au moins suivre l'évolution des coûts de fonctionnement afin de limiter le reste à charge pour la famille.

**Solidaires CCRF & SCL exige une véritable campagne d'information sur l'octroi des chèques-vacances (ANCV) à l'ensemble des personnels.**

### AIDES AUX RETRAITÉ·ES

Solidaires CCRF & SCL constate une augmentation du nombre de retraité-es dans la Fonction Publique d'Etat et une diminution du niveau moyen de la pension.

Solidaires CCRF & SCL observe que, pour autant, l'action sociale du Ministère n'a pas mis en place un mode de communication et d'accès aux droits à destination de ce public.

Ce manque de communication conduit à une sous-utilisation des aides comme par exemple l'Aide au Maintien à Domicile (AMD). Solidaires CCRF & SCL revendique la révision globale du barème de l'AMD et la mise en place de 2

tranches supérieures, comme celles qui existent déjà dans le secteur privé.

Enfin, il faut développer le pan senior du chèque-vacances ANCV pour les pensionné-es de la Fonction Publique, ceci afin notamment de :

- Rompre l'isolement de ces personnes et de créer du lien social,
- Contribuer au répit des aidant-es.

**Solidaires CCRF & SCL demande la mise en place d'une véritable politique d'information sur les aides et les ressources existantes pour les aidant(e)s.**

## DÉPARTEMENTS ET COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER

Les considérations budgétaires ne doivent pas faire obstacle à une action sociale présente sur tout le territoire et adaptée aux spécificités des départements ultra-marins.

Solidaires CCRF & SCL demande pour les agent-es :

- Un abondement du budget de manière à faire face aux demandes et à la réalité du coût de la vie dans ces territoires ;
- La mise en place d'un véritable service social à leur écoute et en mesure de leur apporter l'aide dont ils et elles ont besoin ;
- Mettre en place une meilleure information sur les spécificités locales (site internet, etc.).

## UNE ACTION SOCIALE AMBITIEUSE À LA HAUTEUR DES BESOINS DES AGENT·ES

Comme pour l'hygiène, la sécurité au travail et les conditions de travail, Solidaires CCRF & SCL considère que l'action sociale doit être une priorité de l'administration, que l'Etat doit prendre ses responsabilités afin de veiller au bien-être et à l'équité de traitement des agent-es et des retraité-es. Dans le contexte actuel de gel des traitements et de baisse du pouvoir d'achat, la responsabilité de l'administration est de veiller à maintenir une action sociale forte en propositions, ambitieuse et démocratique.

Elle doit stopper la diminution des subventions, et les suppressions de postes et de moyens.

Solidaires CCRF & SCL, est très attaché au maillage territorial de l'action sociale ministérielle, à un réseau de proximité au niveau départemental et refuse tout projet qui vise à y mettre fin.

Solidaires CCRF & SCL demande une politique d'investissement permettant de réaliser les travaux nécessaires dans les résidences de vacances ; l'arrêt de la politique de mise en vente des résidences EPAF nuisible socialement et aberrante économiquement dans le contexte actuel très défavorable ; l'arrêt du recours à des prestataires privés pour les vacances familles.

**Solidaires CCRF & SCL exige la présentation des dispositifs de l'action sociale par les délégations départementale aux stagiaires sur tous les sites de formation initiale.**



# CONTRE LA LOI DE DESTRUCTION DE LA FONCTION PUBLIQUE

**A en croire le Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques, la Loi du 6 août 2019 constitue, « Près de 80 ans après la création du statut des fonctionnaires, une transformation profonde de la fonction publique (...), dans le respect de ses valeurs et de ses principes. À travers cette grande réforme, il s'agit de bâtir la fonction publique du 21ème siècle, plus agile, plus ouverte et plus attractive, avec des services publics plus efficaces et au plus près des territoires. »**

**Bien entendu la réalité est toute autre, comment pourrait-il en être autrement avec, comme par hasard, une Loi adoptée en plein cœur de l'été ? (stratégie pourtant éculée !).**

En réalité, elle atomise le statut de la Fonction Publique, garant de la neutralité du service rendu et de l'égalité des droits tant pour les fonctionnaires que pour les usagères et usagers. Le gouvernement présente comme une avancée la création d'une instance unique pour développer une « vision intégrée » (sic!) des politiques de ressources humaines et des conditions de travail (fusion CT / CHSCT), et la réorganisation des CAP « pour un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes ». Nous n'inventons malheureusement rien, tout est là : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/loi-de-transformation-de-la-fonction-publique>.

Un bel exemple d'enfumage et de langage technocratique qui cache la réalité d'un laminage du statut de la Fonction Publique :

La fin des CHSCT : issus de la Libération, leurs principales missions étaient de contribuer à la protection de la santé (physique et mentale) et à la sécurité des salarié-es, à l'amélioration des conditions de travail, et de veiller à ce que les prescriptions concernant la santé et la sécurité au travail soient appliquées par l'employeur.

La réorganisation des CAP : les élu-es en CAP ne seront plus consulté-es tant pour les avancements de grade que les nominations au choix et les mutations. L'administration décidera seule, en toute opacité, avec comme appui l'avis de la hiérarchie, source d'arbitraire et de clientélisme. Ce faisant, le gouvernement souhaite appliquer la Loi Travail 2 à la Fonction Publique et ainsi soumettre au chantage et à l'arbitraire des potentats locaux les décisions relatives à la carrière des agent-es.

La Loi prévoit également un développement massif des recrutements sur contrat tant pour les postes d'encadrement, que pour les emplois permanents de catégories A, B et C, par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires ! De fait, elle encourage et accentue la précarité avec des contrats à durée déterminée non renouvelables, ne permettant ni l'accès au CDI, ni à la titularisation. En novlangue managériale, cela donne : « Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace ».

A l'heure où les concours administratifs ont perdu de leur attrait (le nombre de candidat-es aux concours de la Fonction Publique de l'Etat a chuté de 650.000 en 1997 à 228.000 en 2018), et au lieu de se poser les vraies questions (les salaires seraient-ils trop bas notamment en début de carrière, les conditions de travail sont-elles satisfaisantes ?) nos gouvernant-es préfèrent tuer ce mode de recrutement et se lancer dans une fuite en avant.

Enfin, les différents outils dits « de ressources humaines » contenus dans cette Loi, comme la rupture conventionnelle ou le détachement d'office, pourront être utilisés pour pousser les fonctionnaires à quitter la Fonction Publique ou pour les obliger à suivre leurs missions concédées au secteur privé. Ainsi, le management mortifère à l'œuvre chez « France Télécom » dans les années 2000, sanctionné pénalement par la Justice, serait réhabilité par l'administration contre ses agent-es. En réalité, cette loi organise et institutionnalise la destruction des services publics et de ses agent-es.

Inspirée, pour ne pas dire pré-écrite, par les membres du funeste Comité Action Publique 2022, composé de personnalités d'obédience ultralibérale, dont la feuille de route consistait à transférer les missions vers le secteur privé ou à les abandonner (ce qui revient au même au final) dans le cadre d'une soi-disant revue des missions, à supprimer le statut et à mettre en place la rémunération au mérite.

La suppression du statut de la Fonction Publique était dans le viseur des gouvernements.

Issu de la Révolution, créé pour permettre un accès à la Fonction Publique égalitaire et non héréditaire, confirmé par le Conseil National de la Résistance et renforcé par les décrets de 1982, c'est ce statut, ensemble de droits et d'obligations, qui permet aux agent-es publics de respecter le principe d'impartialité, de neutralité et d'égalité dans l'exercice de leurs missions. Il n'a pas été mis en place au service des fonctionnaires, mais bien au contraire pour le service public des usager-es. Prétendre, comme le fait le gouvernement, que les personnels contractuels qui seront embauchés, sous-payés et précarisés, seront en mesure d'exercer les missions de la même

manière que des fonctionnaires, relève de l'imposture intellectuelle ! En outre, ils-elles seront, à n'en pas douter, soumi-ses à la pression des hiérarques locaux pour tenir des objectifs de rentabilité, au mépris de l'intérêt général, sans pouvoir se défendre du fait de la précarité de leur emploi.

De plus, le recrutement contractuel enterre les acquis issus des luttes sociales pour un accès à la Fonction Publique pour toutes et tous, sur concours, sans discrimination, en érigeant le clientélisme comme la règle (copinage, cooptation, ...).

Enfin, ce statut permet aux agent-es de se prémunir également des pressions économiques extérieures, de plus en plus nombreuses. Il a concouru à placer la France dans le haut du tableau des pays qui résistent le mieux à la corruption de la Fonction Publique malgré les conflits d'intérêt qui persistent et s'amplifient au sein de l'exécutif et de la haute Fonction Publique comme le souligne « Transparency International » dans son dernier rapport.

Même les gouvernements de droite ultralibérale précédents ont été forcés de renoncer au démantèlement du statut face à la crise financière de 2008, l'opinion reconnaissant que la France disposait d'un précieux atout anticrise dans l'existence d'un important secteur public, efficace « amortisseur social ».

Quant à la rémunération au mérite : qui peut honnêtement croire à ses bienfaits ? Dans un contexte budgétaire contraint, érigé en étendard par l'exécutif, cette affirmation ne vaudra bien entendu que pour les malus attribués aux agent-es dont la tête ne reviendrait pas aux hiérarchies locales. Il ne faut pas oublier que le RIFSEEP, déjà appliqué dans une grande partie de la Fonction Publique, fonctionne déjà sur ce principe !

Les haut-es fonctionnaires premier-ères de cordée, sont de leur côté, assujetti-es à des primes positives pouvant représenter, dans les DDI, jusqu'à 62.000 euros par an en plus de leur traitement. Il y a fort à parier qu'un des critères de leurs primes sera, pour partie, indexé sur le nombre de départs volontaires réalisés dans leur service, la fameuse « Prime à la casse ».

### **Pour Solidaires CCRF & SCL, la rémunération au mérite est à l'opposé d'une Fonction Publique au service de l'intérêt général.**

La revue des missions demandée à chaque ministère, qui est un élément de langage pour ne pas parler de suppression des missions (privatisation et / ou abandon de missions, notamment de l'accueil physique et téléphonique, cœur du service public pour une part importante de la population) afin de tenir la promesse « macronienne » de supprimer 50.000 postes dans la Fonction Publique d'État et 70.000 dans la Fonction Publique Territoriale.

Le corollaire de cette décision sera la réorganisation, voire la suppression de structures actuelles (regroupements de plusieurs départements, régionalisation,...). A ce titre, les agent-es « de base » sont poussé-es à quitter

la Fonction Publique avec des indemnités de départs volontaires (au plus 24 mois de traitement) sans possibilité de retour bien sûr, alors que les haut-es fonctionnaires sont encouragé-es à faire des allers-retours Public-Privé autant de fois qu'ils-elles le veulent pour apprendre aux agent-es « la culture de la gagne » ! L'exécutif utilise des officines privées pour mettre en œuvre sa casse des services publics induite par cette funeste Loi. Ainsi l'État verse, depuis 2017 et pour l'ensemble du quinquennat, un montant estimé de 25 millions d'euros par an à des cabinets de conseil du type Ernst & Young, CapGemini ou McKinsey, pour décider de ses orientations.

Face aux connivences, obstinations, refus du dialogue, refus de l'écoute, et à la marchandisation des services publics, Solidaires CCRF & SCL dénonce cette consultocratie qui mène à des décisions prises au détriment de l'intérêt général et sans se préoccuper des répercussions à moyen et long terme sur la qualité du service public, notre bien commun.

La période actuelle n'est que la consécration du rôle envahissant pris par les cabinets de conseil dans la mise en œuvre des politiques publiques et de la consanguinité entre nos élites et ce milieu. Il n'est qu'à voir les CV des membres des équipes de pilotage (côté cabinet de conseil comme côté fonctionnaire) pour s'en rendre compte.

Regardons dans quel état se retrouvent certains secteurs aujourd'hui : les services publics de la santé, de la prise en charge des séniors, de la justice, de l'éducation,... pour ne citer que ceux-là. C'est aux citoyen-nes, aux usager-ères et aux acteur-trices de ces services de décider réellement, directement ou par le biais de leurs représentant-es ! La démocratie ne se vend pas !

Ce processus mortifère et scandaleux n'échappe pas à la DGCCRF. La lettre de cadrage de la mission d'audit pilotée par Ernst & Young, facturée 360.000 €, va « Identifier les réglementations essentielles (saisir l'utilité intrinsèque des grandes réglementations et le coût économique que cela peut représenter) ». Est-ce le rôle d'un cabinet de consultants de décider quelles réglementations sont utiles et lesquelles doivent-elles être appliquées ? N'est-ce pas plutôt à la représentation nationale de le faire ?

Comment ne pas se poser la question du conflit d'intérêts entre le conseil à la puissance publique et le conseil aux entreprises se positionnant sur les missions abandonnées ou les marchés libéralisés. Ainsi, c'est l'ADN du Service Public qui est mis à mal par les « tontons flingueurs » de la Fonction Publique au travers du démantèlement de nos missions et de notre statut !

**Solidaires CCRF & SCL exige par conséquent l'abrogation de cette Loi qui offre le service public, le bien commun de toute notre société, à la finance en sacrifiant les agent-es et les usager-ères sur l'autel du profit de quelques-uns.**

# RETRAITES

**Solidaires CCRF & SCL rappelle quelles ont été les motivations politiques et idéologiques de l'actuel Gouvernement mais aussi de ceux qui l'ont précédé pour vendre leur réforme libérale et tuer notre système de retraite basé sur un principe de solidarité.**

Le Gouvernement actuel a annoncé sa volonté de réformer en profondeur le système de retraite créée en 1945, qu'il juge trop complexe avec ses 42 régimes, générateur d'injustice et pénalisant les mobilités professionnelles. Le Gouvernement a donc décidé de mettre en place un système universel, basé, toujours selon ses promoteurs, sur un principe dit de simplification, garantissant l'égalité de tous et toutes devant le système de retraite sur la base de règles selon des principes annoncés clairs, lisibles et transparents et permettant d'accompagner et faciliter les mobilités professionnelles.

Ce même Gouvernement base son discours politique avec les arguments suivants : à savoir que le système actuel est trop dépendant des hypothèses de croissance économique et d'emploi et qu'ainsi il est préconisé de mettre en place des mécanismes de pilotage pouvant fonctionner de manière la plus automatique possible. Ainsi, il vantait (ou motivait) son discours (ou analyse) qu'un régime par points permettrait d'ajuster les prestations de retraites aux recettes attendues sans jamais dépasser la règle d'or de 13,8 % du PIB, avec la conclusion suivante :

Chaque euro cotisé comptabilisé de la même manière dans le calcul de la pension de retraite = mêmes droits pour tous et toutes.

Sa méthode : à partir des projections financières du Conseil d'orientation des retraites (COR), le Président de la République souhaitait un système de retraites à l'équilibre dès 2025 confiant cette mission à M. Delevoye, haut-commissaire aux retraites, pour jeter les bases de ce système dit « universel » devant servir de socle à la « concertation ».

Résultat de sa méthode : Passage en force du Gouvernement qui veut imposer sa réforme des retraites à l'Assemblée Nationale par l'utilisation DE LA MATRAQUE du 49-3 le 28 février 2020 (juste avant le confinement pour cause Covid-19) et par ordonnances coupant court à tout débat politique et public sur ce sujet fondamental et

faisant fi de la forte mobilisation syndicale portée notamment par l'Union Syndicale Solidaires et ayant duré plusieurs mois lors de l'hiver 2019 / 2020.

Nous savons par expérience que toutes les réformes portant sur les retraites (1992-2003-2010), constituent des attaques de notre système solidaire, aboutissant au recul de l'âge de retraite, à l'allongement des carrières, à la diminution des pensions,...

Par cette méthode, le Gouvernement dépolitise la question des retraites, n'en fait plus un enjeu de débat public, institue un rapport de force défavorable aux travailleur.euses et au mépris de tout réel dialogue social avec les représentant.e.s de salarié.e.s, refuse tout référendum, et empêche tout débat et vote sur les enjeux de fond au Parlement.

Force est de constater que la pandémie de la Covid-19 montre à quel point notre système de retraite solidaire, obtenue de longue lutte, doit être pérennisé et défendu. En effet, le fameux plafond de verre des 13,8 % du PIB à ne pas dépasser, totalement abstrait, idéologique et arbitraire, s'il devait être mis en œuvre, aurait des incidences désastreuses sur les pensions de retraites, dans un contexte, qu'on peut imaginer durable, d'une croissance négative (-12 % en 2021), appauvrissant encore plus les plus pauvres et augmentant mécaniquement le nombre de personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté.

Alors que le Gouvernement débloque et déverse à l'infini des milliards aux entreprises (et par ricochet aux actionnaires) sans aucun contrôle sur l'utilisation de ces fonds par les bénéficiaires, faisant voler en éclat la doxa libérale européenne, il n'a pas mis la même volonté pour sauver notre système des retraites.

**Solidaires CCRF & SCL demande l'application par le gouvernement de son verbatim « quoi qu'il en coûte » pour les retraites au bénéfice des salariés.**

Solidaires CCRF & SCL revendique :

- La garantie d'un taux de remplacement de 75 % du revenu antérieur pour tous les régimes.
- La garantie d'une retraite minimale égale au SMIC pour une carrière complète de 37,5 ans, pour les salariés du privé comme du public.
- La retraite à 60 ans, avec prise en compte des spécificités des métiers et de leur pénibilité de manière à assurer un départ anticipé de 5 ans sur cet âge légal.
- L'annulation de la décote.
- Un système de retraite solidaire, dans un cadre de justice sociale, de solidarité intergénérationnelle, sur des fondements d'égalité femmes-hommes, et l'abrogation de toutes les réformes régressives.
- Un système qui permette à tou-tes les travailleur-euses une retraite digne, financé par une augmentation des cotisations sociales patronales, la suppression des exonérations et un élargissement de l'assiette aux revenus non cotisants et dividendes.
- Le maintien des avantages familiaux tant que le rattrapage des salaires et des retraites ne permet pas de rétablir l'égalité entre les hommes et les femmes.
- L'indépendance économique de tous les individus, dont les femmes, et dénonçons tout système qui vise à privilégier un statut marital au détriment d'autres choix de vie personnelle qui relèvent des libertés individuelles, par un système de retraite discriminatoire et basé sur des fondements patriarcaux, issus de l'ère Napoléonienne, ignorant les évolutions sociétales du XXIème siècle.

Solidaires CCRF & SCL réaffirme sa volonté d'égalité au cœur du système et la lutte contre les discriminations plutôt qu'une politique nataliste et qui n'assigne les femmes qu'au rôle de mère.



# RAPPORT ORIENTATION

**Solidaires CCRF & SCL poursuit un double objectif de défense des personnels et de transformation sociale, en portant des valeurs de justice, d'égalité et de lutte contre les valeurs de l'extrême-droite, pour contribuer à l'amélioration de la société.**

**La finalité de la DGCCRF est de garantir la confiance du consommateur. Aujourd'hui cette confiance n'est plus fondée uniquement sur les qualités intrinsèques du produit, mais aussi sur les externalités qui y sont associées.**

**La logique productiviste de croissance économique ininterrompue depuis la révolution industrielle a entraîné ainsi un réchauffement climatique global, un épuisement des ressources et de multiples pollutions.**

**Le syndicalisme Solidaires, comme de plus en plus de citoyennes et de citoyens, est soucieux de l'avenir de notre planète, et souhaite peser pour des modes de consommation plus responsables et plus durables. Face à ces enjeux, notre syndicat a un rôle important à jouer, que ce soit dans sa manière d'agir ou d'interagir avec les autres collectifs ou dans sa capacité à restaurer un haut niveau de services publics.**

## 1ER AXE ORIENTATION

Solidaires CCRF et SCL revendique un rôle accru de la DGCCRF et du SCL pour promouvoir des modes de consommation plus responsables et plus durables, avec des moyens humains et matériels nécessaires pour pouvoir accompagner ces choix. Il ne s'agit plus d'être simplement une administration au service du « Greenwashing » (écoblanchiment), mais au contraire afin de traquer les pratiques trompeuses pour permettre aux consommateurs et consommatrices de s'engager dans cette démarche en toute confiance, en garantissant que le surcoût à payer favorisera bien la transition écologique.

Il est essentiel que la DGCCRF et le SCL aient un rôle central dans l'accompagnement des dispositifs présentés comme favorables pour l'environnement. Elle doit pouvoir exercer ses prérogatives en s'assurant que les garanties apportées par les entreprises sont réelles et vérifiables.

Ces dispositifs ne doivent pas reposer uniquement sur l'action des consommatrices et des consommateurs, qui n'en ont pas toujours les moyens, mais aussi sur l'État qui doit assumer les politiques publiques nécessaires en matière environnementale.

A la suite de ce congrès, Solidaires CCRF et SCL mettra en place un groupe de travail interne chargé de produire un rapport à destination de l'administration et du pouvoir politique sur ces thématiques.

Ce rapport proposera les changements ambitieux et nécessaires à une vraie politique globale de protection en matière environnementale, au bénéfice des consommatrices et des consommateurs mais aussi des entreprises vertueuses.

## 2ÈME AXE ORIENTATION

Pour favoriser au plus vite un changement de société, l'État doit assurer un service public auprès de chaque citoyen-ne / consommateur-trice pour la transition écologique :

➤ Sécurité sociale de l'alimentation, tel que proposé dans le plan de sortie de crise présenté notamment par Solidaires et ATTAC (mesure 16), avec des opérateurs agréés par l'État, devant permettre à chacun de manger mieux et de sortir de l'agriculture productiviste. La réflexion sur la manière dont la DGCCRF pourra aider au

conventionnement des opérateurs de cette sécurité sociale alimentaire s'inscrira dans les travaux du groupe de travail post-congrès.

➤ Mise en place de barrières douanières pour les marchandises produites sans respecter les normes écologiques/sociales. La DGCCRF, la Douane et le SCL doivent vérifier le respect de ces normes aux frontières et sur l'ensemble du territoire.

### 3ÈME AXE D'ORIENTATION

Au-delà de l'aspect spécifiquement métier, l'accès à des services publics de qualité, la préservation de la planète, l'égalité des droits sont également des revendications fortes de Solidaires CCRF et SCL et, plus largement de l'Union syndicale Solidaires.

La crise sanitaire que nous traversons et ses conséquences économiques ne font que renforcer l'urgence de ces revendications. Nous les portons au quotidien dans nos pratiques professionnelles et syndicales mais ça ne suffit plus. Il est nécessaire d'investir l'ensemble des champs de la société, la construction d'un monde meilleur passe par l'amélioration des conditions de travail mais aussi par l'articulation entre nos vies au et hors du travail.

L'Union syndicale Solidaires, grâce à ses Solidaires Locaux et à ses alliances dans la société civile (ATTAC, OXFAM, Youth for Climate, Confédération Paysanne,...) dispose des outils et des alliances nécessaires. En investissant les Unions Départementales, Solidaires CCRF et SCL doit aider à faire avancer les revendications de progrès social portées au niveau local comme au niveau national en construisant l'outil syndical de demain.

En outre, la Fonction Publique subit de graves attaques depuis plusieurs années et la DGCCRF a toujours été au cœur de ce dispositif de réforme mortifère. Un palier supplémentaire est franchi cette année par la destruction de l'ensemble des instances de dialogue social de la Fonction Publique déconcentrée de l'État pour les mettre à la disposition et à la merci des Préfet-es de département.

Face à ce renforcement du rôle préfectoral et à l'interministérialité, notre syndicalisme est fragmenté, et doit donc s'organiser pour répondre aux nouveaux enjeux et faire vivre Solidaires à la Fonction Publique.

Aujourd'hui, la DGCCRF et ses syndicats sont devenus très minoritaires au sein de la Fonction Publique de l'État en région et département. Ce constat est vrai pour de nombreuses autres administrations au sein de la RéATE. Là aussi, il apparaît nécessaire de faire exister et vivre Solidaires Fonction Publique partout sur le territoire au sein duquel ont vocation à se regrouper l'ensemble des syndicats de Solidaires dans la Fonction Publique (Solidaires Finances Publiques, Solidaires Douanes, Solidaires CCRF et SCL, Sud Rural Territoires, Sud TAS, Solidaires IDD, Sud Education,...).

Pour que notre voix continue d'exister auprès des Préfet-es, pour défendre nos collègues et notre vision du service public ce regroupement des syndicats de la Fonction Publique de l'Union Solidaires est indispensable et urgent. Les modalités de ce regroupement sont à porter et discuter en congrès interprofessionnel.

## Conférence gesticulée, “De la fourche à la fourchette... Non ! L'inverse ! Pour une sécurité sociale de l'alimentation “

Lier politique agricole, politique alimentaire et politique sociale : cela ne va pas de soi dans nos univers compartimentés. C'est pourtant la vision de Mathieu Dalmais, agronome engagé au parcours singulier : hier permanent d'un syndicat agricole, aujourd'hui intermittent du spectacle. Sa conférence gesticulée défend une élaboration démocratique de la demande alimentaire et une « sécurité sociale de l'alimentation ». En bousculant au passage pas mal d'idées reçues.

Face aux désastres du système agroalimentaire industriel, de nombreuses initiatives pour produire et consommer différemment fleurissent, des plus intéressantes aux plus détestables...Mais toujours inaccessibles à une partie grandissante de la population. Et si changer l'agriculture passait par la généralisation de l'accès à une alimentation de qualité ?

Les tenants de l'agriculture industrielle argumentent que cette forme de production est nécessaire pour nourrir les pauvres, et se réjouissent d'une dualisation des modèles agricoles et alimentaires qui ne la remet pas en cause et dont ils espèrent bien tirer profit. L'aide alimentaire, empêchant les plus démunis de mourir de faim, est construite comme un soutien financier et idéologique à l'agriculture industrielle, privant ainsi du droit à l'alimentation – bien différent du droit à être nourri.

Sur le sujet de l'aide alimentaire, les citoyens et la plupart des bénévoles y croient sincèrement. Mais il faut appeler un chat un chat : le problème

de gaspillage, c'est en réalité un problème de surproduction. On nous fait croire qu'on gaspille parce qu'on consomme mal, alors que c'est parce qu'on produit trop. La soi-disant lutte contre le gaspillage est en fait une façon de légitimer la surproduction de l'industrie agro-alimentaire et de la valoriser économiquement. C'est aujourd'hui largement démontré : l'aide alimentaire est pensée pour permettre d'évacuer la surproduction et de défiscaliser cette surproduction, pas pour nourrir correctement ceux qui n'en ont pas les moyens financiers.

Le choix de ce que l'on mange est primordial pour assurer la dignité de tous et toutes. Le choix n'est pas qu'un mécanisme individuel parmi des produits proposés, quand bien même le critère économique ne serait plus un frein : le véritable choix est de pouvoir choisir ce qu'il y a dans les rayons, quelles sont leurs conditions de production, quels critères économiques, sociaux et environnementaux ils respectent. C'est à dire pouvoir tous et toutes s'exprimer en tant que citoyen-nés sur notre alimentation, et non en tant que consommateurs-trices.

Une fois la conférence terminée, le débat s'est engagé avec Mathieu et Tanguy, les 2 intervenants d'Ingénieurs Sans Frontières, il s'est également poursuivi le lendemain matin. Le travail sur la place de la DGCCRF dans un tel système doit encore se poursuivre et animer les travaux du syndicat.



## **Foodwatch se présente et salue le travail de la CCRF et des labos**

Lors de notre congrès à Saint-Jorioz le 6 octobre 2021, la directrice de l'information de foodwatch France, Ingrid Kragl, est venue nous présenter le travail de l'association. foodwatch travaille exclusivement sur les questions d'alimentation : un sujet qui nous concerne toutes et tous, que l'on soit sur le terrain ou « simple » consommateur.trice. Un moment d'échange qui a été aussi l'occasion de rendre hommage au travail essentiel de nos agent.e.s.



Une image tirée de la vidéo en 3D sur la fraude alimentaire réalisée par foodwatch qui montre que les « agents font ce qu'ils peuvent », avec la voix de Jérôme Bonaldi. Retrouvez cette vidéo sur la chaîne youtube de foodwatch France : [www.youtube.com/foodwatchFR/videos](http://www.youtube.com/foodwatchFR/videos)

Beaucoup la connaissent déjà ; pour d'autres, cette présentation a été l'occasion de découvrir comment le travail de foodwatch s'avère souvent complémentaire de celui que nous réalisons sur le terrain. foodwatch est une association loi 1901, présente en France depuis 2013. Totalement indépendante, elle est financée uniquement par les dons des consommateurs.trices. foodwatch compte aussi des bureaux à Berlin, Amsterdam, Vienne et Bruxelles. Elle a été créée au lendemain du scandale de la vache folle, en 2002, en Allemagne d'abord par l'ex-numéro 1 de Greenpeace international. « Les règles qui régissent notre alimentation se décident pour la plupart à l'échelle européenne mais quand on se penche sur la mise en œuvre des réglementations à l'échelon national, c'est souvent là que cela coince ou que l'on dispose d'un levier pour améliorer les choses. La raison d'exister de foodwatch est là : nous défendons les droits de toutes et tous à plus de transparence et à l'accès à une alimentation saine », a expliqué Ingrid Kragl.

### **Lanceur d'alerte et contre-pouvoir citoyen**

foodwatch surveille, enquête, pointe du doigt les responsables et propose des solutions. Si vous suivez un peu ses activités, vous avez certainement remarqué son ton incisif et toujours très documenté. L'association est adepte du name and shame, qui consiste à blâmer nommément les marques ou les instances qui abusent : fabricants, distributeurs, autorités, lobbyistes. foodwatch ne s'interdit aucun moyen pour faire campagne, pourvu qu'il soit non-violent et que cela permette de mettre les sujets sur la table, de faire avancer la cause des consommateurs mobilisés souvent par le biais de pétitions. Les médias semblent d'ailleurs apprécier le style mais aussi le sérieux de foodwatch puisqu'on la voit partout sur les sujets en lien avec l'alimentation. Régulièrement, foodwatch pointe du doigt l'opacité des autorités mais aussi « le manque cruel de moyens de la DGCCRF, agents et laboratoires », dénonçant ainsi « un mauvais choix politique en termes de priorités ».

### Les campagnes en France

En France, foodwatch travaille sur plusieurs campagnes :

➤ Arnaques sur l'étiquette qui dénoncent les abus marketing, rarement suivis de sanctions, tel que le made in France qui n'en est pas, par exemple.

➤ Additifs : foodwatch avec Yuka et la Ligue contre le cancer se bat notamment pour faire interdire les nitrites ajoutés favorisant certains cancers. Une loi vient d'être votée en ce sens (à suivre).

➤ Accords de commerce : les traités de libre-échange négociés entre l'Europe et d'autres parties du monde (Asie, Amérique latine, Canada) ont un impact sur le contenu de nos assiettes mais tout cela est très nébuleux.

➤ Contamination, notamment par des huiles minérales. Il n'existe pas de loi pour interdire ces substances toxiques dans l'alimentation. foodwatch a démontré, tests en laboratoire à l'appui, que ces dérivés d'hydrocarbures contaminent produits de consommation courante mais aussi lait en poudre pour bébés.

➤ Nutrition : les lobbies font barrage depuis des années pour l'adoption du logo Nutri-Score à l'échelle européenne. Un sujet chaud de l'année à venir.

➤ Malbouffe : trop de marques ciblent les enfants avec les produits trop sucrés, gras, salés. foodwatch exige une loi qui interdise cela.

➤ Pesticides : c'est bien beau d'interdire certains pesticides en Europe mais s'ils sont autorisés ailleurs et qu'on importe ensuite ces aliments... à quoi bon ? C'est l'effet boomerang. foodwatch se bat aussi avec des dizaines d'autres organisations pour le non-renouvellement de l'autorisation du glyphosate.

➤ Scandales alimentaires : viande de cheval, fipronil, viande avariée de Pologne, faux steaks livrés aux associations, lait Lactalis contaminé la salmonelle, etc. foodwatch était sur tous ces fronts. Plus récemment, le travail de foodwatch et de nos agents s'est avéré complémentaire sur l'affaire de l'oxyde d'éthylène où nos agents ont été (et sont encore !) très mobilisés pour intercepter les produits frauduleux. Ce pesticide est interdit en Europe parce qu'il est notamment cancérigène. Mais certains lobbies de l'industrie agroalimentaire voulaient mettre fin aux rappels. La pression de notre syndicat conjuguée à celle de foodwatch sur les autorités françaises et européennes nous a donné raison. Les aliments contaminés continuent d'être retirés et rappelés.



En savoir plus : [www.foodwatch.fr](http://www.foodwatch.fr) Vous pouvez vous inscrire à la newsletter, gratuite.



# PRÉAMBULE AUX STATUTS DE



*Le syndicalisme a pour objet principal la défense des salarié-es et du droit à l'emploi. En luttant pour l'élévation du niveau de vie et la réduction des inégalités, notamment*

*en revendiquant une meilleure répartition des richesses et des revenus. Les valeurs de justice et d'égalité qu'il défend, contribuent à l'amélioration de la société.*

*Le syndicalisme ne peut s'inscrire que dans le cadre de la démocratie. Il œuvre à la mise en place d'une société solidaire et tolérante qui rejette toutes formes de discrimination fondée sur la race, le genre, la philosophie ou la religion.*

*A cette fin, il décide de son action dans l'indépendance absolue tant au regard des instances politiques, philosophiques ou religieuses.*

*Dans le respect des valeurs fondamentales du syndicalisme, Solidaires CCRF & SCL assure la défense des intérêts des agent-es de la Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes (DGCCRF) et du Service Commun des Laboratoires (SCL) et des missions de service public dont ils ont la charge.*

*En son sein, l'expression des différentes sensibilités, aspirations ou revendications sont garanties dans un esprit de tolérance. Solidaires CCRF & SCL se doit d'assurer le fonctionnement démocratique de ses structures afin que ses prises de décisions répondent aux idées exprimées par ses adhérent-es.*

*Pour concrétiser les aspirations et satisfaire les revendications, Solidaires CCRF & SCL use des différents moyens dont il dispose : la discussion, la proposition, la critique, la grève si cela s'avère nécessaire.*

*Pour mieux représenter les agent-es de la DGCCRF et du SCL au sein du Ministère, de l'ensemble du Service Public mais aussi du secteur privé et au-delà au niveau européen, Solidaires CCRF & SCL s'associe dans l'unité syndicale aux organisations qui partagent les mêmes valeurs.*

## Statuts du Syndicat

### Solidaires Concurrence, Consommation, Répression des Fraudes et Service Commun des Laboratoires

#### Article 1

Il est formé entre les fonctionnaires, les agent-es et les personnels de droit privé ou public travaillant, ou ayant travaillé, au sein de la Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation, de la Répression des Fraudes (DGCCRF) ou au sein du Service Commun des Laboratoires (SCL), conformément aux dispositions du code du travail (2ème partie, Livre 1er), du statut général des fonctionnaires et à la loi du 21 mars 1884, modifiée par la loi du 20 août 2008, un syndicat professionnel qui prend pour titre «SOLIDAIRES CONCURRENCE, CONSOMMATION, REPRESSION DES FRAUDES ET SERVICE COMMUN DES LABORATOIRES» qui a pour sigle «SOLIDAIRES CCRF & SCL» et

dont le siège est situé 93 bis rue de Montreuil - 75011 PARIS.

Celui-ci pourra être transféré sur simple décision du Bureau National (BN).

Le BN est compétent pour modifier la dénomination et le périmètre de syndicalisation en fonction de l'évolution de l'environnement professionnel dans le respect de l'article 2.

Peuvent également adhérer tout fonctionnaires, agent-es et personnels exerçant des enquêtes ou travaux relevant des missions de la DGCCRF et du SCL.

Solidaires CCRF & SCL a pour objet la défense des droits et des intérêts de l'ensemble des personnels mentionnés aux alinéas précédents.

#### Article 2

Solidaires CCRF & SCL est membre de :

- La Fédération Solidaires Finances.
- Solidaires Fonction Publique.
- L'Union Syndicale Solidaires.

#### Article 3

Nul ne peut être adhérent-e de Solidaires CCRF & SCL et d'un autre syndicat entrant dans le même champ de syndicalisation.

#### Article 4

Seul-es les adhérent-es à jour de leur cotisation annuelle peuvent se prévaloir du nom de Solidaires CCRF & SCL et / ou participer à des réunions avec l'administration et / ou voter au nom du syndicat. .

## Organisation

### Article 5

Dans chaque département, et pour chacune des entités administratives qui y sont implantées, est créée une section syndicale. Chaque section ainsi créée constitue une section départementale. Cessections peuvent, dans un même département, être fusionnées pour ne constituer qu'une seule section départementale. Chaque section regroupe les adhérent-es en activité de l'entité administrative concernée, ainsi que les adhérent-es à la retraite domiciliés dans le département. En raison des spécificités qui leur sont propres, les adhérent-es membres de l'encadrement sont organisés en section nationale.

### Article 6

La composition des régions syndicales est fixée par le BN. Dans chaque région syndicale est créée une section regroupant les adhérent-es de toutes les sections départementales relevant de cette région : chaque section ainsi créée constitue une section syndicale régionale. Les sections régionales doivent tenir une assemblée générale de leurs adhérent-es au moins une fois par an. Il en va de même pour la section nationale de l'encadrement. Un compte rendu des réunions doit être adressé au siège du syndicat.

### Article 7

Les adhérent-es en activité ou à la retraite sont rattachés à la section départementale correspondant à leur résidence définie dans l'article 6 et à la section régionale définie dans les conditions de l'article 7.

Dans le respect des présents statuts et des objectifs décidés par les organismes directeurs visés à l'article 10, les sections déterminent librement leurs modalités d'actions et d'organisation.

Les sections peuvent émettre des doléances et des propositions. Celles-ci sont adressées, au siège du syndicat, accompagnées d'un rapport motivé. Elles sont soumises à l'avis des instances du syndicat.

Elles doivent répondre aux questions soumises par les organismes directeurs.

### Article 8

Après chaque Congrès, chaque section élit une délégation pour la durée comprise entre deux Congrès du syndicat. La délégation peut comprendre une seule ou plusieurs délégués-es. En cas de nécessité elle procède à de nouvelles élections. La section communique au siège du syndicat la nouvelle composition de la délégation. La délégation a en charge l'animation et la coordination de

l'activité syndicale de la section syndicale.

## Administration du syndicat

### Article 9

Les organismes directeurs du syndicat comprennent :

- Le Congrès.
- Le Bureau National (BN).
- La Commission de Contrôle (CC).
- Les Commissions Spéciales (CS).

## I. LE CONGRÈS

### Article 10

Le Congrès se réunit au moins tous les trois ans.

Un Congrès peut également être convoqué sur décision prise par les 2/3 des membres du BN ou par la majorité des adhérent-es.

Dans les deux cas, la date, le lieu et l'ordre du jour sont fixés et publiés au moins deux mois à l'avance.

### Article 11

Le Congrès se compose de droit :

- '' De 2 adhérent-es par section régionale, et, par tranche de 10 adhérent-es au-delà des 10 premiers, d'un-e délégué-e supplémentaire.

Les mêmes règles sont appliquées pour la représentation de la section de l'encadrement.

'' Des membres du Bureau National et de la Commission de Contrôle sortants.

Les adhérent-es qui participent au Congrès sont désignés par les adhérent-es de leur section syndicale régionale ou nationale pour celles et ceux de l'encadrement.

### Article 12

Le Congrès juge le bilan de la gestion du BN sortant. Il donne à ce dernier le quitus quant à l'exécution des missions qui lui ont été confiées. Il détermine les revendications et les orientations du syndicat.

Il procède à l'élection du Bureau National et de la Commission de Contrôle.

### Article 13

Toute section syndicale peut demander l'inscription à l'ordre du jour d'une ou plusieurs questions à condition d'en soumettre le texte par écrit dans les délais prévus au règlement intérieur.

## II. LE bureau national

### Article 14

Solidaires CCRF & SCL, entre deux congrès, est administré par un Bureau National composé de huit membres au moins et dix-sept membres au plus élus par le Congrès.

Les élections se font à bulletin secret. Dans la limite de dix-sept, les candidat-es ayant recueilli le plus grand nombre de voix sont élu-es. Un-e candidat-e ne peut être élu-e s'il-si elle obtient moins d'1/3 des suffrages exprimés.

En cas d'égalité de suffrages, il est

procédé à un tour supplémentaire pour départager les candidat-es ayant obtenu le même nombre de voix. En cas de nouvelle égalité, c'est le-la candidat-e le-la plus jeune qui est élu-e.

### Article 15

Le Bureau National :

'' Assure la mise en pratique des décisions du Congrès.

'' Mandate le Secrétariat Général ou les Secrétaires Généraux-ales Adjoint-es pour représenter le syndicat devant les tribunaux administratifs ou judiciaires ainsi que dans les actes de la vie civile.

'' Convoque le Congrès par l'intermédiaire du Secrétariat Général.

'' Désigne les représentant-es du syndicat aux divers organismes auprès desquels ils-elles seront appelés à le représenter.

'' Crée les Commissions Spéciales (CS) qu'il juge utiles.

'' Prépare les textes de réflexion qu'il adresse à chaque adhérent-e avant le Congrès.

'' Rend compte à chaque Congrès de l'exécution des missions qui lui ont été confiées.

'' Fixe chaque année le montant des cotisations.

'' Fixe chaque année le montant du fond de solidarité et les modalités de son utilisation.

'' Fixe chaque année le montant transféré sur le compte « caisse de grève » et les modalités de son utilisation.

'' Arrête et approuve les comptes de la trésorerie annuellement et avant la tenue du Congrès.

'' Affecte tous les ans l'excédent ou le déficit lors de l'approbation des comptes.

'' Elabore le règlement intérieur du syndicat et le guide des règles de fonctionnement des organismes directeurs.

'' Chacun-e de ses membres peut être amené-e à s'exprimer, au nom du syndicat, dans le respect des orientations définies en Congrès, des valeurs reprises dans les présents statuts et des modalités prévues au Règlement Intérieur.

### Article 16

Le BN se réunit au moins quatre fois par an sur convocation du Secrétariat Général, ou des 2/3 de ses membres.

Il peut voter, même si la majorité de ses membres n'est pas présente, mais dans ce cas, ses décisions ne peuvent être entérinées que si aucun-e de ses membres absent-es ne s'y oppose dans les délais prévus au Règlement Intérieur.

Un compte rendu des réunions est envoyé à tous ses membres et aux délégués-es des sections régionales.

Le mandat des membres du BN se termine après le Congrès suivant celui de leur élection.

**Article 17**

Les candidats au BN doivent faire acte de candidature auprès du Secrétaire Général dans les délais fixés par le règlement intérieur du Syndicat.

**Article 18**

Tout membre qui aura manqué trois réunions successives du BN sans excuses préalables pourra être déclaré démissionnaire. Il-Elle sera alors appelé-e à s'expliquer devant le BN avant qu'il ne soit statué sur sa démission.

**Article 19**

Le BN procède à l'élection en son sein :

.. Du Secrétariat Général, composé d'un-e Secrétaire Général-e ou de deux Co-Secrétaires Généraux-ales suppléé d'un-e ou deux Secrétaires Généraux-ales Adjoint-es.

.. De la Trésorerie, composée d'un-e Trésorier-e et d'un-e Trésorier-e Adjoint-e.

Il est procédé à l'élection poste par poste, par un vote à bulletin secret à la majorité absolue. En cas d'égalité de suffrages, il est procédé à un tour supplémentaire pour départager les candidat-es ayant obtenu le même nombre de voix. En cas de nouvelle égalité c'est le-la candidat-e le-la plus jeune qui est élu-e.

Le Secrétariat Général est le garant des statuts.

**COMMISSIONS SPÉCIALES****Article 20**

Les membres des Commissions Spéciales sont désignés par le BN. Ils-Elles sont chargé-es de dossier spécifique et peuvent être convoqué-es aux réunions du BN en qualité d'expert-es.

**IV. COMMISSION DE CONTRÔLE****Article 21**

La Commission de Contrôle se compose de deux membres titulaires et deux membres suppléant-es au plus, élu-es par le Congrès et n'appartenant pas au BN. Les modalités d'élection sont les mêmes que celles régissant l'élection des membres du BN.

Elle est chargée de vérifier, pour chaque exercice comptable, la comptabilité, la caisse, les justificatifs et la cohérence de la comptabilité du syndicat.

Elle établit un rapport qui sera porté à la connaissance du :

.. BN pour chaque exercice comptable.

.. Congrès ordinaire ou extraordinaire.

Ce rapport doit porter mention de la décision sur le quitus donné

à la Trésorerie et être tenu à la disposition de tout-e adhérent-e qui en ferait la demande.

**V. RESSOURCES ET TRÉSORERIE****Article 22**

Les ressources du syndicat comprennent :

- ◆ Les cotisations de ses adhérents.
- ◆ Les revenus des biens, meubles, immeubles qui sont sa propriété.
- ◆ Les dons et legs.
- ◆ Les ressources exceptionnelles, les souscriptions et tombolas.
- ◆ Les produits de tout autre nature intéressant le syndicat.

**Article 23**

Les cotisations sont annuelles et exigibles pour l'année entière, à compter du 1er janvier sur appel de la Trésorerie. Cet appel se fait par messagerie ou par courrier. Les cotisations peuvent être encaissées par tous les moyens et toutes les modalités définies par le BN qui fixe le barème après examen du projet de budget pour l'année suivante.

**Article 24**

Il est créé un fonds de solidarité dont le montant est décidé annuellement par le BN.

Ce fonds permet au BN, après avis de la Trésorerie, de décider l'attribution d'une aide sociale, financière ou juridique que ce soit envers ses adhérent-es, des personnes physiques, des associations ou des syndicats.

Les modalités de reversement aux adhérent-es sont définies dans le Règlement Intérieur.

**Article 25**

Il est créé, une caisse de grève en soutien aux adhérent-es. Ce fonds est alimenté par un pourcentage des cotisations décidé tous les ans par le BN. Les modalités de reversement aux adhérent-es sont définies dans le Règlement Intérieur.

**Article 26**

La Trésorerie assure la gestion financière du syndicat et arrête les comptes. Elle rend compte de l'état de la trésorerie :

- Chaque année au BN.
  - Lors de la tenue du Congrès.
- Elle présente les comptes à la CC à chaque fois qu'elle lui demande.

**VI. LIQUIDATION - DISSOLUTION - MODIFICATIONS DES STATUTS****Article 27**

Toute proposition de modifications des statuts est présentée au BN deux mois avant la tenue du Congrès, adressée aux adhérent-es un mois

avant le Congrès et soumise au vote du Congrès qui peut l'amender. En cas de nécessité, le BN peut décider de procéder à une modification statutaire par un référendum auprès des adhérent-es. Les modalités retenues par le BN doivent permettre la transparence et la loyauté. A l'exception des dispositions prévues à l'article 1 des présents statuts, toute modification statutaire est adoptée à la majorité absolue des suffrages.

**Article 28**

La dissolution du syndicat ou la fusion du syndicat avec un autre syndicat ne pourra être prononcée que par un Congrès extraordinaire spécialement convoqué à cet effet. Pour être entérinée, cette décision devra être votée par les 2/3 des mandats représentés. Le BN sera mandaté par le Congrès extraordinaire quant aux modalités de liquidation et / ou réattribution des biens du syndicat dans l'intérêt de ses adhérent-es.

**Article 29**

Tout-e adhérent-e peut se retirer à tout instant de l'organisation. Sa cotisation versée sur le compte du syndicat reste acquise.

**VII DISPOSITIONS DIVERSES****Article 30**

Un règlement intérieur établi par le BN fixe les dispositions de détails et les mesures d'exécution non prévues au présent statut.

**Article 31**

Il est interdit de faire état d'un mandat syndical pour appuyer une candidature politique.

**Article 32**

Tout-e adhérent-e qui n'aura pas respecté-e les statuts ou qui aura porté atteinte au syndicat, par des écrits ou des déclarations, fera l'objet, outre de possibles poursuites pénales et / ou civiles, d'une procédure d'exclusion. Cette procédure est fixée dans le cadre du Règlement Intérieur. Celle-ci ne sera définitive qu'après un vote du BN devant lequel l'intéressé-e sera invité-e à présenter sa défense. Sa cotisation restera acquise au syndicat.

**Article 33**

Toute proposition d'affiliation ou de désaffiliation est soumise au vote des adhérent-es. Les modalités de ce vote sont déterminées par le BN. La majorité requise est celle de la majorité absolue des suffrages exprimés. Le corps électoral est constitué des adhérent-es à jour de cotisation à la date du scrutin.

## CONSEIL SYNDICAL

Co-Secrétaires Généraux

**Roland GIRERD** Permanent Solidaires CCRF & SCL

**David SIRONNEAU** DDPP 76

**Céline VION**

Secrétaire Générale Adjointe DDPP 59

**Tiffany GRIECO**

Secrétaire Générale Adjointe DDPP 62

**Françoise CHADUC**

Trésorière DRIETS 75

**Claire DEGRUGILLIERS**

Trésorière Adjointe DDETSPP 20

**Laëtitia BRESCAZZIN**

DDPP 38

**Jean-François SEYLER**

SCL 33

**Gilles ORAND**

DDPP 26

**Gaëlle MARTINEZ**

Permanente Solidaires FP

**Carline KAMINSKI**

ENCCRF 34

**Katia PAGES**

DDPP 30

**Christophe MARTIN**

DREETS 44

**Vanessa LORTE**

DREETS 20

**Youssef EL MAMDOUHI**

DREETS 44

**Ludovic DUFOSSET**

DDPP 30

**Hervé GIRANTON**

SCL 33

## COMMISSION DE CONTRÔLE

**Anne-Marie ROBUSTI**

DDETSPP 05

**Florent DURR**

DDPP 35

**Natacha GAUDEVIN**

DDPP 63

**Véronique FRANCOIS**

DDPP 59

