

Compte-rendu du CSA de réseau CCRF Réunion du 23 juin 2026

Le CSAR présidé par Madame la Directrice Générale a été consacré aux réorganisations en cours, au résultat de l'observatoire interne 2026 et surprise du chef : à la présentation du « Tableau de suivi individualisé DATAVIZ ».

RÉORGANISATION du RÉSEAU TERRITORIAL

Mission IGF / IGA / CGAER :

La Direction générale a été auditionnée et a transmis moult documents à l'inspection. Selon la Directrice générale le rapport doit être remis d'ici la fin du mois de juin au cabinet du Premier Ministre. Par contre, elle ne sait pas si elle en sera également destinataire. Au mieux, elle compte sur une présentation orale, mais là aussi sans certitude. Sur le fond, la Direction Générale est là aussi dans le flou : elle ignore si la mission ira jusqu'à faire des propositions. La Directrice Générale s'est engagée à continuer d'informer les OS.

Du côté des organisations syndicales, constat unanime : les conditions des auditions ont été déplorables et peu respectueuses.

Pour la première audition (celle des OS représentatives au CSAR CCRF, en visio, toutes en même temps pendant 1 heure), l'IGA a envoyé son adjointe qui a brillé par son mutisme. Le CGAER ne s'est même pas rendu disponible, un comble puisque le ministère de l'agriculture s'était incrusté dans la mission.

Pour la seconde (celle des OS représentatives au CSA des DDI, en visio, toutes en même temps pendant 1 heure et quart), l'IGA, présente cette fois, s'est agacée de voir des délégations composées principalement de représentant.es de statut CCRF, et a porté une attention toute relative à leurs propos, plus préoccupée par son téléphone.

Au final : peu de temps accordé, aucune question posée, peu voire aucune écoute.

En résumé : un dialogue social proche du néant et une Direction Générale dans le flou.

Répartitions des effectifs :

En réponse à une remarque des OS, la Direction générale a précisé qu'indépendamment de la question de la réorganisation du réseau, l'augmentation des effectifs en administration centrale et dans certains SCN est une nécessité qui s'inscrit là aussi dans la mission « Etat efficace » et le plan stratégique. Il s'agit de répondre à l'augmentation des recours à la CRAFE et à la cellule numérique et de monter une cellule de Marketplace au sein du SNE en capacité d'effectuer des prélèvements de façon « industrielle ». Sur ce sujet, il pourrait y avoir un fonctionnement en binôme avec le SNE qui fournirait un appui technique aux enquêteurs sur le terrain.

Dans un second temps, il est prévu la création d'experts IA au service des enquêteurs. Ces derniers seraient pilotés depuis Paris mais pourraient être répartis sur le territoire, avec un fonctionnement en appui sur le modèle binôme.

A noter une expérimentation en cours sur le pilotage des contrôles des grands opérateurs.

Le problème, et non des moindres est que tout cela s'opère à effectif constant pour 2026 et sans garantie pour 2027 de ne pas se voir infliger une réduction d'effectif.

Pour **Solidaires** pas d'« état efficace » sans des effectifs à la hauteur des enjeux !

REORGANISATION de l'AC

Dans les grandes lignes le projet de réorganisation actuellement à l'étude consiste en :

- l'intégration dans la SD1 d'un nouveau bureau regroupant le portail commun Signalconso – RéponseConso – rappel conso pour le lien avec le consumérisme ;
- la création d'une nouvelle sous-direction : regroupant le pilotage et l'animation des enquêtes, le suivi de la performance, l'animation du réseau et l'appui à la transformation et peut-être ultérieurement une offre de service en appui à l'enquête ;
- le recentrage de la SD2 sur les ressources humaines, le budget et la formation ;
- l'ajout en SD3 (3A) d'un volet e-commerce pour peser sur le droit européen ;
- le rattachement de l'UA à la SD5 et la création d'un nouveau bureau pour répartir la charge de travail induite par les nouvelles compétences ;
- la création d'un nouveau bureau en SD6 pour la surveillance des grands services avec abonnements.

Ce scénario a été présenté aux directrices et directeurs du réseau et aux chef.fes de service de l'AC et sera présenté en CSA d'administration centrale (CSAC) le 2 juillet prochain. Après une dernière phase d'ajustement, la décision finale devrait être rendue à l'automne, après le CSAC prévu le 6 novembre.

La Direction Générale affirme qu'il n'y aura pas de mobilité forcée que ce soit pour les personnels de centrale ou pour les personnels de Réponseconso, quel que soit leur lieu actuel d'exercice.

Encore beaucoup de questions sans réponse : les agent.es de RéponseConso pourront-ils bénéficier du barème ACF de Centrale ? Les personnels impactés devront-ils candidater sur les nouvelles fiches postes ? Seront-ils prioritaires ? Quel niveau de publication des fiches de poste ? Quels sont les personnels concernés ? Quel impact au niveau bâtimentaire ?

Pour toutes ces questions, la Direction Générale attend le soutien de Bercy d'une part (réponses attendues en juillet) et du Service de l'Immobilier et de l'Environnement Professionnel, d'autre part. Aucune étude d'impact n'a été réalisée à ce stade.

La DG a indiqué que quelques postes seront modifiés de façon conséquente, les nouvelles fiches devront être publiées et les collègues devront faire acte de candidature, y compris sur leur propre poste modifié. Le recensement du nombre d'agent.es impactée.es sera fait une fois le scénario cadré.

Solidaires demande que l'ensemble des éléments de réponse soient communiqués dès le mois de juillet aux représentant.es du personnel, et en particulier les fiches d'impact ainsi qu'une mise à jour de la FAQ au plus vite.

Sur la question du volet process (circuit de visas notamment) peu d'avancées, faute de moyen humain pour mener tous les chantiers.

Pour **Solidaires**, la réorganisation de l'AC doit être opérée en lien avec le plan d'action sur la charge de travail. Le raccourcissement des délais de visas fait partie des priorités d'action demandées par les agent.es de la centrale via les DUERP notamment. C'est aussi demandé

par les agent.es des services extérieurs pour une meilleure efficacité des suites et dans la gestion des dossiers.

OBSERVATOIRE INTERNE 2026

Les résultats de l'observatoire interne 2026 sont malheureusement globalement aussi négatifs que ceux de 2025, 2024, ... dénotant « d'une situation significativement dégradée par rapport aux moyennes ministérielles » et avec un taux de participation au questionnaire à la baisse : **Lassitude de s'exprimer et de ne rien voir changer ?**

Encore cette année, les agent.es indiquent majoritairement se sentir « inquiet » à 38%, « désabusé » à 36%, « fatigué » à 31% et « en colère » à 8%. Pourtant la motivation reste stable (35%) et les agent.es sont majoritairement fièr.es de travailler pour la DGCCRF.

Mais jusque quand ?

Les principaux irritants sont le manque de sens au travail (32%), le manque de ressources (25%), les incertitudes quant à l'avenir (23%) et la charge de travail (19%). La majorité des agent.es considèrent que la DGCCRF n'évolue pas dans le bon sens (56% en augmentation de 5 % par rapport à 2024) et se sentent peu acteur du changement.

Solidaires a rappelé que dès son arrivée, la Directrice générale, après avoir pris connaissance des résultats de l'observatoire interne 2023, avait indiqué que sa priorité serait « le rétablissement d'un climat serein et motivant » et que le plan stratégique à venir intégrerait « un plan d'action en réponse aux préoccupations (...) exprimées dans le cadre de l'observatoire interne ». **Où en est ce plan d'action ?**

Pour la Directrice Générale, le plan stratégique n'est pas arrivé à son terme fixé à 2028. Faute de moyens supplémentaires alloués et de l'absence de capacité à agir sur l'organisation du réseau, les chantiers avancent moins vite que souhaité, l'action a donc porté sur ce qu'il était possible de travailler.

Comme **Solidaires** l'exprime en toute occasion, la priorité doit être la santé au travail.

Autre point noir de l'observatoire interne 2026, et non des moindres : le pourcentage en hausse (12% des répondant.es contre 9% en 2025) d'agent.es déclarant avoir été victimes de discriminations, avec pour 35% (contre 23% en 2025) des discriminations liées au genre.

Pour **Solidaires** cette situation est particulièrement préoccupante et nécessite des actions concrètes et rapides de l'administration.

TABLEAU de SUIVI INDIVIDUALISE DATAVIZ

Pourquoi, pour qui ?

Sans surprise, la demande vient des encadrants et a émergé lors d'un séminaire des cadres il y a un an et demi.

L'outil dont l'expérimentation va être confiée durant l'été 2026 aux chef.fes de service d'une ou deux régions (Normandie et/ou ARA) vise, selon l'administration, à faciliter « le suivi et le pilotage de l'activité » et n'aurait pas vocation à « mesurer la performance individuelle ».

Pour **Solidaires**, il s'agit d'un nouvel outil de flicage, avec une mesure de l'activité purement quantitative au détriment du qualitatif. Aucune prise en compte du temps passé à répondre aux sollicitations préfectorales (préparations de notes, intervention hors PNE, etc.), du temps passé à se former (invisibilisation des e-formation, des webinaires, etc.).

Quelles conséquences sur les agent.es CCRF ? Rendez-vous pour l'examen des prochains observatoires internes !

Questions diverses

- **Situation aux Antilles**

Solidaires a dénoncé le manque de médecin du travail et notamment dans les Antilles. Au-delà des visites périodiques et à la demande des agent.es, il y a un problème de santé publique lié notamment à la présence massive des algues sargasses et l'émanation d'hydrogène sulfuré lors de leur dégradation.

L'administration a indiqué mettre en place des visites avec les médecins coordinateurs, y compris en visio pour les visites périodiques.

Solidaires a rappelé que le médecin du travail pouvait avoir aussi un rôle de conseil et d'information et que l'absence d'un médecin du travail à demeure était de toute façon préjudiciable aux collègues.

- **Situation de la DDPP 35 :**

L'Administration Centrale n'est pas intervenue récemment. La situation est bien prise en charge et il y a des échanges avec le chef du Pôle C Bretagne.

- **Postes proposés en sortie d'école à la promotion A 2025-2026** : la plupart des postes proposés en AC n'ont pas été publiés et n'ont pas fait l'objet d'appel à candidatures avant d'être proposés en tant que poste à profil aux stagiaires

Réponse : Il y a eu 19 postes en AC (dont 3 à RéponseConso) sur 62 postes au total. Les services déconcentrés et l'Outre-Mer ont aussi été servis.

Les OS ont demandé une présentation du travail de rédacteur pendant la scolarité.

- **Manque d'effectifs et de moyens à RéponseConso :**

L'administration a bien connaissance des éléments d'alerte pour RéponseConso. Le service est embarqué dans un très gros chantier pour le portail unique ce qui est anxiogène. L'effectif cible est atteint pour la première fois depuis longtemps. L'AC a vu avec les cadres pour annuler les injonctions portant sur des taux d'atteinte chiffrés (pas d'obligation de 100% de réponse).

Les plages horaires ont été réduites. Le chantier sur le portail unique va amener de nouveaux outils et changer le métier.