



Inspection générale
des finances

N° 2015-M-080-01

Inspection générale
de l'administration

N° 15127/15104-01

RAPPORT

LES SERVICES DE L'ADMINISTRATION TERRITORIALE DE L'ÉTAT EN CHARGE DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION ET DE LA RÉPRESSION DES FRAUDES

Établi par

FRANCOIS AUVIGNE
INSPECTEUR GENERAL DES FINANCES

HERVE MASUREL
INSPECTEUR GENERAL DE L'ADMINISTRATION

- DÉCEMBRE 2015 -

SYNTHESE

Les ministres de l'intérieur et de l'économie, de l'industrie et du numérique, la secrétaire d'État chargée de la réforme de l'État et de la simplification et la secrétaire d'État chargée du commerce, de l'artisanat, de la consommation et de l'économie sociale et solidaire ont demandé à l'Inspection générale des finances et à l'Inspection générale de l'administration d'établir un rapport sur l'organisation et le fonctionnement des services déconcentrés en charge de la mise en œuvre des missions de la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) aux niveaux régional et départemental.

Les difficultés ressenties et exprimées, principalement au niveau départemental, par ces services se traduisent statistiquement par une diminution entre 2010 et 2014 du nombre d'établissements visités (- 23,7 %) et d'actions engagées (- 35,1 %) qui excède la réduction des effectifs cible CCRF (- 10,55 %) des directions départementales en charge de la protection des populations (DD(CS)PP). Cette situation résulte principalement de deux facteurs : des effectifs très limités, et peu encadrés dans les petits départements, et une complémentarité peu satisfaisante entre les directions départementales et les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). L'échec relatif de l'intégration des services de la concurrence et de la consommation dans les DD(CS)PP ne saurait expliquer, à lui seul, les problèmes de performance, mais il contribue au malaise ambiant que le plan d'actions mis en œuvre depuis 2014 n'est pas parvenu à résorber.

Conformément à la lettre de mission, les propositions de ce rapport s'inscrivent dans le cadre fixé en 2009 pour l'organisation de l'administration territoriale de l'État. Les trois axes d'amélioration suggérés portent sur l'appui aux agents dans l'exercice de leurs missions, le recours à diverses formes d'inter-départementalité et la construction d'une nouvelle relation entre les niveaux régional et départemental par une clarification des tâches des DIRECCTE et le rééquilibrage des effectifs au profit des directions départementales.

1. Pour appuyer les **agents dans l'exercice des missions** :

- chaque agent CCRF serait placé sous l'autorité hiérarchique d'un inspecteur principal ;
- dans chaque région, des référents techniques pour certaines thématiques seraient identifiés ;
- les réseaux nationaux d'expertise seraient revitalisés ;
- des réunions des cadres CCRF seraient organisées plus fréquemment ;
- les compétences seraient mieux identifiées et reconnues, avec en particulier la réintroduction de l'appellation « concurrence, consommation et répression des fraudes » dans les organigrammes et la signalétique.

2. Le rapport propose d'**étendre les différentes formes d'inter-départementalité**.

Le rééquilibrage des effectifs au profit des directions départementales proposé ci-dessous ne règlera pas tous les problèmes rencontrés dans les plus petits départements. Une impulsion est nécessaire pour accélérer le développement de différentes formules d'inter-départementalité.

La désignation de cadres référents ou de référents techniques est une première manière d'étendre la compétence de certains fonctionnaires à deux départements.

Rapport

D'autres modalités doivent être beaucoup plus mises en pratique qu'elles ne le sont aujourd'hui. L'organisation des mutualisations interdépartementales ne peut être laissée à la plus ou moins bonne volonté des directions départementales. La mission propose donc l'envoi d'instructions aux préfets de région pour engager rapidement une concertation sur un schéma de mutualisation à arrêter avant l'été prochain.

Une seconde option plus ambitieuse en matière d'inter-départementalité consisterait à fusionner deux directions départementales. Il est proposé de lancer au moins deux expérimentations dans des départements géographiquement proches où une implantation multi-sites est possible, les contraintes de déplacement devant impérativement être prises en compte.

3. Pour **construire une nouvelle relation entre les niveaux régional et départemental**, une clarification des compétences des DIRECCTE est nécessaire

Leur rôle de pilotage doit s'affirmer, tandis que leur fonction d'animation doit évoluer en s'allégeant.

Pour mettre en œuvre ces propositions, il convient, comme le plan d'actions l'avait déjà prévu, de modifier les dispositions actuellement contenues dans le décret 2009-1377 du 10 novembre 2009 relatif à l'organisation et aux missions des DIRECCTE.

La réforme régionale et l'allègement proposé de certaines tâches des pôles C permettront de **rééquilibrer les effectifs au profit des directions départementales**.

La conclusion du rapport insiste sur la nécessité pour mettre en œuvre ces mesures, de les présenter aux agents, d'en expliquer le sens et de leur rendre compte régulièrement dans le cadre d'une **démarche stratégique DGCCRF 2020**.

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	1
1. LE CONSTAT	3
1.1. Une diminution du nombre de contrôles effectués et d'actions menées	3
1.2. Des problèmes d'effectifs plus marqués dans les petites structures.....	4
1.3. Une complémentarité peu satisfaisante entre les directions départementales et les DIRECCTE	5
1.4. Une intégration inaboutie des services de la CCRF dans les DD(CS)PP	6
1.5. Un plan d'actions qui n'a pas produit tous les effets escomptés	7
2. LES AXES D'AMELIORATION.....	8
2.1. Appuyer les agents dans l'exercice des missions.....	8
2.1.1. <i>Un soutien métier accru</i>	<i>8</i>
2.1.2. <i>Des compétences mieux identifiées et reconnues</i>	<i>9</i>
2.2. Etendre les différentes formes d'inter-départementalité	9
2.3. Construire une nouvelle relation entre les niveaux régional et départemental	10
2.3.1. <i>Une clarification des compétences des DIRECCTE</i>	<i>10</i>
2.3.2. <i>Un rééquilibrage des effectifs au profit des directions départementales.....</i>	<i>11</i>
CONCLUSION.....	12

INTRODUCTION

Par une lettre du 12 octobre 2015, les ministres de l'intérieur et de l'économie, de l'industrie et du numérique, la secrétaire d'État chargée de la réforme de l'État et de la simplification et la secrétaire d'État chargée du commerce, de l'artisanat, de la consommation et de l'économie sociale et solidaire ont demandé à l'Inspection générale des finances et à l'Inspection générale de l'administration d'établir un rapport sur l'organisation et le fonctionnement des services déconcentrés en charge de la mise en œuvre des missions de la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) aux niveaux régional et départemental.

Les effectifs concernés s'élèvent à 574¹ dans les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et à 1780² dans les directions départementales interministérielles (DDI).

Ce rapport est principalement le fruit des nombreux entretiens que les soussignés ont eus dans les ministères, notamment à la DGCCRF, dans trois DIRECCTE et trois directions départementales en charge de la protection des populations ainsi qu'avec les organisations représentatives des personnels (contributions en annexe VI), les instances regroupant les directeurs des services déconcentrés et deux organisations de consommateurs.

Ces échanges, la consultation des rapports d'évaluation des DDI et l'examen de données sur l'activité des services déconcentrés de la DGCCRF ont confirmé leur difficulté à assurer leurs missions et un malaise évident sur l'organisation mise en place en 2010 par la réforme de l'administration territoriale de l'Etat (RÉATE).

La circulaire du Premier ministre du 31 décembre 2008 décidant de façon imprévue d'intégrer les échelons départementaux de la DGCCRF dans les nouvelles directions départementales de la protection des populations (DDPP) dans les plus gros départements, et de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP) dans les autres, a suscité une incompréhension durable, voire un traumatisme, à tous les niveaux de la DGCCRF.

Celui-ci s'est certainement atténué avec le temps sans pour autant disparaître : une conscience impressionnante par les agents de la DGCCRF, quelle que soit leur fonction, de l'importance de leur mission au cœur de l'État régalien, les initiatives prises pour édifier progressivement les directions départementales interministérielles (DDI), ont cependant permis d'assurer l'essentiel des tâches.

Force toutefois est de constater, même si l'analyse des chiffres peut prêter à interprétation, que les résultats obtenus ne sont pas à la hauteur des attentes. Les agents demeurent au mieux sceptiques sur les bénéfices de la nouvelle organisation. Les synergies et mutualisations qui avaient justifié celle-ci ne leur paraissent pas au rendez-vous.

¹ Effectif cible 2015 (cf tableau 2).

² Effectif cible 2015 (cf tableau 2).

Rapport

L'objectif du présent rapport est de formuler des recommandations opérationnelles permettant à la fois, les deux préoccupations étant indissociables, d'améliorer l'efficacité de l'organisation mise en place en 2010 et de remédier à un malaise persistant. Les propositions formulées sont cohérentes avec la lettre de mission qui rappelle la décision du gouvernement de maintenir l'organisation actuelle : il aurait en tout état de cause été difficile d'engager une réflexion sur la poursuite de l'adaptation de l'administration territoriale de l'État sous le seul prisme des missions de la DGCCRF³.

Le rapport s'efforce d'approfondir deux axes d'évolution suggérés dans la lettre de mission, l'inter-départementalisation et l'articulation entre le niveau régional et le niveau départemental, en développant des préconisations qui, après expérimentation, pourraient, le cas échéant, s'appliquer à d'autres services de l'État.

Une première partie aborde les principaux problèmes rencontrés auxquels il convient de remédier. Elle apprécie la portée du plan d'actions adopté en février 2014 à la suite des propositions formulées par le secrétaire général des ministères économiques et financiers et la directrice générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes.

La deuxième partie développe des propositions et la conclusion, une méthode de mise en œuvre.

³ Une mission IGA-IGAS-IGJS traite du réseau cohésion sociale/jeunesse et sports.

1. Le constat

Les difficultés ressenties et exprimées par les services déconcentrés de la DGCCRF se traduisent statistiquement par une performance en nette diminution en termes de nombre d'établissements visités et d'actions menées⁴ Cette situation résulte principalement de deux facteurs : des problèmes d'effectifs, plus marqués dans les petits départements, et une complémentarité peu satisfaisante entre les directions départementales et les DIRECCTE. L'échec relatif de l'intégration des services de la concurrence et de la consommation dans les DD(CS)PP ne saurait expliquer à lui seul les problèmes de performance mais il contribue au malaise ambiant que le plan d'actions mis en œuvre depuis 2014 n'est pas parvenu à résorber.

1.1. Une diminution du nombre de contrôles effectués et d'actions menées

Le tableau ci-dessous présente l'évolution du nombre d'établissements visités et d'actions menées par la DGCCRF depuis 2010.

Tableau 1 : Activité

Nb Établissements visités ⁵						
Structures	DDCSPP	DDPP	DD(CS)PP	DI(R)ECCTE-DCSTEP	SNE	Total
2010	38 642	105 135	142 841	16 331	4 622	160 056
2011	35 900	99 265	134 396	17 967	5 452	153 756
2012	32 741	91 492	123 533	16 693	5 164	141 724
2013	29 313	90 929	119 610	16 665	4 240	137 178
2014	27 483	82 014	108 958	16 554	4 215	126 635
2015 (fin octobre)	22 932	67 708	90 543	13 173	3 156	104 396
Evol. 2014/2010	-28,9%	-22,0%	-23,7%	1,4%	-8,8%	-20,9%
Nb Actions						
Structures	DDCSPP	DDPP	DD(CS)PP	DI(R)ECCTE-DCSTEP	SNE	Total
2010	218 055	561 547	779 602	78 303	13 421	871 326
2011	206 657	549 191	755 848	78 536	20 330	854 714
2012	175 755	478 515	654 270	68 298	18 189	740 757
2013	159 018	474 265	633 283	71 222	17 716	722 221
2014	127 609	377 997	505 606	68 961	16 977	591 544
2015 (fin octobre)	108 705	314 973	423 678	54 689	13 295	491 662
Evol. 2014/2010	-41,5%	-32,7%	-35,1%	-11,9%	26,5%	-32,1%

Source : DGCCRF

⁴Les actions de contrôle enregistrent le nombre de réglementations contrôlées en fonction du produit/service sur lequel ont porté le/les contrôles. Une « visite d'établissement » donne lieu à une ou plusieurs « actions de contrôle » qui peuvent concerner une ou plusieurs réglementations sur un ou plusieurs produits/services.

⁵ La colonne « DD(CS)PP » n'est pas la somme des colonnes « DDPP » et « DDCSPP » : certains établissements ont pu être contrôlés à la fois par une DDPP et une DDCSPP (par exemple, un commerce de détail alimentaire peut être contrôlé dans ses locaux par une DDPP, puis sur un marché d'un autre département par la DDCSPP locale).

Pour des raisons similaires, la colonne « Total » n'est pas la somme des colonnes « DD(CS)PP », « DI(R)ECCTE-DCSTEP » et « SNE » (par exemple, un établissement peut être contrôlé sur la loyauté par une DDPP, puis sur les délais de paiement par la DIRECCTE, alors que son site internet a pu être contrôlé par le service national des enquêtes (SNE) pour une autre raison).

Rapport

Ce tableau révèle une réduction de l'activité entre 2010 et 2014 (baisse de 20,9 % du nombre d'établissements contrôlés et de 32,1 % du nombre de vérifications effectuées), très supérieure à la baisse des effectifs cible (9,1 %). Cette baisse d'activité se concentre de façon nette sur le niveau départemental.

Une certaine réorientation de l'activité sur des contrôles à forte valeur ajoutée et donc de plus longue durée ainsi que sur les suites, notamment contentieuses, qui y sont données, au détriment des contrôles de routine explique une partie de cette évolution. Ce motif ne saurait toutefois en justifier la totalité en l'absence d'inflexion majeure dans la nature et les modalités des contrôles. La mission, dans le calendrier qui était le sien, n'a pas pu procéder à une analyse approfondie du poids des divers facteurs, organisationnels et autres, à l'origine de cette baisse de la performance.

1.2. Des problèmes d'effectifs plus marqués dans les petites structures

Les tableaux ci-dessous illustrent les tendances suivantes :

- ◆ en termes d'effectifs cible, de 2010 à 2015, la DGCCRF a davantage fait porter les suppressions d'emplois sur le niveau départemental (-10,5 %) que sur le niveau régional (-5,3 %) ; ces diminutions d'effectifs se sont interrompues en 2013 ;
- ◆ de 2011 à 2014, les effectifs physiques du ministère de l'agriculture dans les DD(CS)PP n'ont diminué que de 1,2 % contre 12 % pour la DGCCRF.

Tableau 2 : Effectifs cible

ETP	DDCSPP	DDPP	global DD(CS)PP	DIRECCTE	DIECCTE (OM)/ DCSTEP (St P et M)	AC	SCN/ SI	SCN/ Service National d'Enquêtes	SCN/ Ecole CCRF	AC et SCN	Total général
2010	454	1536	1990	606	108	461	75	60	58	654	3 358
2011	418	1429	1847	587	104	431	72	59	55	617	3 155
2012	398	1379	1777	576	100	420	70	57	53	600	3 053
2013	398	1379	1777	576	100	417	70	57	53	597	3 050
2014	398	1379	1777	576	100	417	70	57	53	597	3 050
2015	399	1381	1780	574	100	417	70	62	50	599	3 053
Evol. 2015/ 2010	-12,11%	-10,09%	-10,55%	-5,28%	-7,41%	-9,54%	-6,67%	+3,33%	-13,79%	-8,41%	-9,08%

Source : DGCCRF

Tableau 3 : Effectifs physiques

DDPP	2011	2012	2013	2014	Evolution 2014-2011
MAAF	2521	2518	2483	2466	-2,18%
MEFI	1447	1440	1373	1303	-9,95%
Autres	165	136	270	286	73,33%
Total	4133	4094	4126	4055	-1,89%
DDCSPP	2011	2012	2013	2014	Evolution 2014-2011
MAAF	1851	1852	1836	1852	0,05%
MEFI	472	481	427	392	-16,95%
Ministères sociaux	1089	1094	1113	1078	-1,01%
Autres	217	256	330	319	47,00%
Total	3629	3683	3706	3641	0,33%

Source : SGG

Rapport

Neuf DDCSPP ont un effectif cible inférieur ou égal à 6 agents de la DGCCRF et 35 un effectif inférieur ou égal à 10 agents (cf. carte en annexe III). Cet effectif cible n'est d'ailleurs pas atteint partout.

Cette situation conduit parfois à ne plus pouvoir confier aux seuls agents affectés en département la mise en œuvre de l'ensemble des missions du champ CCRF. En outre, leur exercice est problématique en cas d'absence d'un agent. La polyvalence devient une exigence et ne donne guère aux personnels la possibilité de se spécialiser dans un type de contrôle ou d'enquête.

Enfin, comme le montre le tableau ci-dessous, dans les plus petites structures, beaucoup d'agents de la DGCCRF n'ont pas comme supérieur hiérarchique immédiat un cadre ou un inspecteur expert encadrant. Cette situation est à rapprocher du fait que 55 cadres occupent aujourd'hui des fonctions de directeur départemental ou de directeur départemental adjoint et ne peuvent donc plus consacrer qu'une partie de leur temps au suivi des missions CCRF.

Tableau 4 : Effectifs DGCCRF – Inspecteurs experts encadrant
(estimation au 1^{er} janvier 2016)

	Nombre de départements
Départements métropolitains à effectifs cible de 10 ou moins	42
Sans encadrement identifié ⁶	13
Disposant d'un IE encadrant ⁷	19
Disposant d'un cadre hors emploi DATE ⁸	10

Source : DGCCRF

Cette absence est souvent dénoncée, les agents déplorant de ne pouvoir s'appuyer sur un supérieur hiérarchique ayant le même domaine professionnel qu'eux. Elle est sans doute un des facteurs explicatifs de la diminution du nombre de contrôles, en plus de la réduction des effectifs.

1.3. Une complémentarité peu satisfaisante entre les directions départementales et les DIRECCTE

Le rôle des DIRECCTE et, au sein de celles-ci, de leur pôle C peut schématiquement être présenté comme suit :

- ◆ l'exercice de leurs compétences opérationnelles propres (pratiques anticoncurrentielles, relations interentreprises, vins, fruits et légumes...);
- ◆ le pilotage des DD(CS)PP qui inclut la répartition des effectifs DGCCRF entre les directions départementales;
- ◆ l'animation des directions départementales;
- ◆ l'appui aux directions départementales.

Ces domaines d'intervention génèrent, à des degrés divers, des frustrations et incompréhensions, selon le cas, départementales ou régionales.

⁶ Sans encadrement identifié, départements : 04, 07, 09, 10, 19, 2A, 46, 48, 53, 70, 79, 82, 88.

⁷ Avec IE encadrant, départements : 03, 05, 08, 12, 15, 16, 2B, 23, 24, 28, 32, 36, 39, 43, 55, 58, 61, 65, 90.

⁸ Avec cadre DGCCRF, départements : 11, 18, 40, 41, 47, 52, 81, 86, 87, 89.

Rapport

Si la lutte contre les pratiques anti-concurrentielles et les pratiques restrictives de concurrence est une compétence régionale, la « veille concurrentielle », avec la fourniture d'indices, est aussi une compétence départementale. Son exercice effectif varie fortement selon les départements : 22 DD(CS)PP ne déclarent plus de temps dédié à la veille concurrentielle et 35 ne se consacrent plus à la surveillance de la commande publique. La répartition DIRECCTE / DD(CS)PP s'est ainsi, en partie, traduite par un amoindrissement des synergies, tant en termes de culture et de formation des agents que de complémentarité dans la recherche d'indices.

La capacité de répartir les effectifs se limite aux seules directions départementales sans possibilité de transférer des emplois entre le pôle C et les DDI, contrairement aux autres ministères.

Le pilotage des DD(CS)PP consiste pour l'essentiel, à partir de l'identification des enjeux et de la cartographie des compétences, à proposer à l'administration centrale une répartition des contrôles et des enquêtes et à s'assurer de l'effectivité de ceux-ci ; certaines directions départementales sont critiques sur l'apport du pôle C dans cet exercice de répartition et sur les modalités de sa surveillance du respect de leurs engagements. Les agents du pôle C se font écho de leurs difficultés à conduire ces exercices.

Les directions départementales, s'agissant de la fonction d'animation, attendent surtout un apport d'expertise pour la réalisation des enquêtes. Or les animateurs des pôles C n'effectuent généralement plus d'enquêtes eux-mêmes et ne sont donc plus perçus comme les personnes-ressources dont le niveau départemental a besoin, notamment dans les plus petits services. Ils vivent parfois difficilement cette situation, leur mission se réduisant alors à la synthèse des enquêtes et au suivi de l'activité des DDI.

L'appui temporaire d'agents des pôles C aux directions départementales est très variable selon les régions comme l'illustre le tableau en annexe IV. Il ne saurait en tout état de cause compenser les sous-effectifs dans les petits départements. En outre, la nécessité de préserver des temps de parcours raisonnables pour les agents exclut les départements éloignés du chef-lieu. La fusion des régions peut accroître cette difficulté.

1.4. Une intégration inaboutie des services de la CCRF dans les DD(CS)PP

L'hostilité initiale des agents de la DGCCRF à l'encontre des DD(CS)PP s'est certainement atténuée grâce aux efforts prodigués par beaucoup de directeurs pour en faire peu à peu une véritable communauté de travail et non pas seulement un lieu d'hébergement avec une même logistique. Deux facteurs empêchent cependant l'achèvement de ce processus.

En premier lieu les missions effectuées à la fois pour le compte de la direction générale de l'alimentation (DGAL) et de la DGCCRF dans le domaine de la sécurité alimentaire représentent une faible part de l'activité des DD(CS)PP et les synergies entre elles ne se sont pas accrues. Au contraire, le constat serait plutôt celui d'une tendance au repliement sur le cœur de métier de chacun.

Au niveau national, les initiatives conjointes de la DGAL et de la DGCCRF, à l'instar de ce qui a été fait pour la démarche qualité, sont restées trop rares, en particulier pour harmoniser les méthodes de travail. Au niveau régional, l'animation au moins partiellement commune du réseau des DD(CS)PP par les DIRECCTE (pôle C) et les DRAAF (Service régional de l'alimentation) n'est pas systématique, même si les initiatives prises en ce sens dans certaines régions, telle l'Île-de-France, doivent être soulignées.

La mise en œuvre du plan d'actions sur la sécurité sanitaire des aliments, à la suite du rapport de C. Babusiaux et M. Guillou, sur la politique de sécurité sanitaire des aliments (2014), fournit une excellente opportunité d'afficher une unité de pilotage.

Rapport

L'inachèvement de la construction des DDI, souligné par la plupart des missions conduites sous l'égide du comité de pilotage d'évaluation des DDI, ne facilite pas l'intégration. Si la mutualisation des moyens logistiques a été incontestablement un plus, il n'en demeure pas moins que le caractère interministériel de ces directions tient essentiellement au fait qu'elles abritent des fonctionnaires de divers ministères. Un long chemin reste à parcourir.

Il paraît à court terme encore possible de progresser, grâce à la conjugaison d'initiatives nationales et locales, dans des domaines tels que l'action sociale. En outre, il n'est pas attentatoire à la loi organique relative aux lois de finances qu'un directeur départemental bénéficie d'une certaine liberté dans l'affectation des agents au sein du service, nonobstant le fait qu'ils relèvent de différents budgets opérationnels de programme, sous réserve naturellement du respect de la compétence-métier de chacun et de l'atteinte des objectifs fixés à la DD(CS)PP.

1.5. Un plan d'actions qui n'a pas produit tous les effets escomptés

Le comité interministériel de modernisation de l'administration publique du 17 juillet 2013 a confirmé l'organisation issue de la RéATE (décision 33) mais demandé (décision 34) au ministre de l'économie et des finances de proposer « *des mesures permettant de concilier l'exercice des missions de contrôle et de protection des consommateurs au niveau départemental avec une coordination régionale des compétences spécialisées* ». Un plan reprenant l'essentiel des propositions du secrétaire général des ministères économiques et financiers et de la directrice générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes a été élaboré et diffusé par une circulaire aux préfets du 11 février 2014.

Ce plan, qui comporte 23 mesures, s'articule autour de 3 axes :

- ◆ optimiser le fonctionnement du réseau ;
- ◆ accompagner les parcours des personnels et valoriser leurs compétences ;
- ◆ renforcer les coopérations de la DGCCRF avec les autres administrations.

Les documents figurant en annexe V retracent la mise en œuvre des différentes mesures.

Celles-ci ont certainement eu un impact positif notamment pour renforcer la coopération avec les autres administrations même si des marges de progression significatives demeurent.

Concernant les deux autres parties du plan, la DGCCRF juge que « les actions mises en œuvre connaissent des résultats assez variables et un impact plus ou moins important au regard de l'efficacité attendue ». Il en va notamment ainsi de la clarification des rôles respectifs des DIRECCTE et des DD(CS)PP. Il est vrai que, sur cette question, le plan d'actions se fixe pour objectif « *d'améliorer le suivi de l'activité et des résultats opérationnels par les préfets de département, en lien avec le préfet de région* », alors qu'il avait été proposé de confier au préfet de région le rôle de suivi de l'activité et des résultats opérationnels. S'agissant des mutualisations interdépartementales de certaines compétences, l'impulsion affichée par le plan d'actions n'a visiblement pas produit les effets escomptés puisque celles-ci se limitent encore à deux ETP (cf. tableau en annexe IV) en dépit du temps passé dans certaines régions pour négocier des conventions.

La volonté interministérielle de donner corps à ces propositions semble s'être éteinte : le comité de pilotage ne s'est plus réuni depuis fin 2014 ; des points réguliers avec les services déconcentrés sur l'application des mesures ont fait défaut. Ceci peut expliquer que le contenu même de ce plan, voire son existence, est peu connu des agents.

Le diagnostic posé et les orientations retenues en 2014 n'en demeurent pas moins pertinents. Plusieurs des propositions ci-après s'inscrivent dans cette nécessaire continuité. D'autres vont plus loin pour répondre aux préoccupations exprimées auprès de la mission.

2. Les axes d'amélioration

Les trois axes d'amélioration suggérés portent sur le soutien aux agents dans l'exercice de leurs missions, le recours à diverses formes d'inter-départementalité et la construction d'une nouvelle relation entre les niveaux régional et départemental par une clarification des tâches des DIRECCTE et le rééquilibrage des effectifs au profit des directions départementales.

2.1. Appuyer les agents dans l'exercice des missions

Cet appui renforcé requiert à la fois un soutien métier accru et des compétences mieux identifiées et reconnues.

2.1.1. Un soutien métier accru

- ◆ **Des cadres seraient désignés** de telle sorte que chaque agent CCRF soit placé sous l'autorité hiérarchique d'un inspecteur principal (ou transitoirement d'un inspecteur expert). Cet inspecteur principal est le chef de service dans les directions dotées d'un effectif suffisant. Ailleurs, un inspecteur principal affecté dans un département voisin assurerait cette mission sous l'autorité du directeur départemental dont les agents continueraient à relever.
- ◆ **Dans chaque région, des référents techniques pour certaines thématiques seraient identifiés⁹**, soit dans le pôle C, soit dans une DDI ; leur rôle s'inspirerait de celui des inspecteurs techniques régionaux (ITR) fruits et légumes ou des inspecteurs techniques interrégionaux (ITI) vins. Le référent technique comme l'ITI ou l'ITR assurerait le soutien technique de l'enquête, en particulier la cohérence entre l'exposé des faits et la qualification retenue. Il apporterait un appui à la réalisation de l'enquête (connaissance du secteur et des techniques d'enquête) et organiserait des journées techniques régionales.
- ◆ **La revitalisation des réseaux nationaux d'expertise est indispensable.** Chaque enquêteur devrait appartenir à un réseau national, animé en binôme par un cadre de l'administration centrale et un autre des services déconcentrés. Le fonctionnement, dans la durée, de ces réseaux serait garanti par l'allocation spécifique de moyens dont l'administration centrale devrait disposer. La participation aux réseaux doit être considérée par la hiérarchie des DIRECCTE et des DD(CS)PP, comme un élément essentiel de l'activité des agents, du renforcement de leur compétence et de l'efficacité de l'action du réseau territorial de la CCRF.
- ◆ **L'administration centrale de la DGCCRF doit pouvoir être directement sollicitée par tous les cadres**, sans formalisme excessif, sur des questions métier, le responsable du pôle C étant en copie pour information. Les délais de réponse doivent être régulièrement portés à la connaissance des services. Cette fonction ressources de l'administration centrale doit être réaffirmée pour conforter les enquêteurs confrontés à des réglementations complexes et mouvantes.

⁹ En fonction du nombre de référents potentiels, de leurs compétences et des besoins locaux, des référents techniques pourraient par exemple être désignés en alimentaire, pour la filière viande, en produits industriels pour les substances dangereuses/produits chimiques, en services pour l'immobilier.

Rapport

- ◆ **Les réunions des cadres CCRF devraient être organisées**, en présence de l'encadrement des DIRECCTE et des DD(CS)PP, dans l'immédiat à un rythme biannuel, sous la présidence de la directrice générale. À l'occasion de ces rencontres, complémentaires des réunions régionales, des ateliers rassemblant les cadres par mission (sécurité des produits industriels, produits carnés, produits végétaux, services...) feraient le point sur les orientations et évolutions récentes de chaque mission et favoriseraient la remontée d'informations vers l'administration centrale, à l'instar de ce qui se pratique pour la mission concurrence (réseau des pratiques anticoncurrentielles et brigades chargées des pratiques restrictives de concurrence).

2.1.2. Des compétences mieux identifiées et reconnues

- ◆ **Toutes les fiches de poste identifieraient le champ de compétences associé au poste** (mesure 13 du plan d'actions). Il est important d'informer les candidats sur les spécificités des postes et les conditions concrètes d'exercice des actions qu'ils auront à conduire, afin d'éclairer leurs demandes d'affectation et de permettre, notamment, une meilleure appréciation des besoins de formation.
- ◆ **Le tutorat** (en matière de réglementations, méthodes d'investigation, maîtrise des outils) **serait développé et organisé à une échelle interdépartementale**, notamment pour les prises de premiers postes ou les changements de domaine d'activité.
- ◆ La **valorisation des agents exerçant des missions spécifiques** au niveau régional ou départemental (mesure 17 du plan d'actions) **ou des missions de tutorat** est très souhaitable.
- ◆ Une amélioration de la visibilité et de la lisibilité de l'organisation est indispensable ; l'appellation des unités serait clarifiée et homogénéisée : **les mots « Consommation et Répression des Fraudes » apparaîtraient expressément dans chaque organigramme et dans la signalétique des DD(CS)PP**. Il est proposé que des instructions en ce sens soient adressées aux préfets par le ministre chargé de l'économie. Par ailleurs, un soin particulier doit être apporté à la mise à jour de l'annuaire des attributions des agents des DIRECCTE et des DD(CS)PP.

2.2. Etendre les différentes formes d'inter-départementalité

Le rééquilibrage des effectifs au profit des directions départementales proposé ci-dessous ne réglera pas tous les problèmes rencontrés dans les plus petits départements. L'accélération du développement de différentes formules d'inter-départementalité répond par conséquent à une exigence incontournable.

La désignation proposée plus haut de cadres ou de référents techniques est une première manière d'étendre la compétence de certains fonctionnaires à deux départements.

D'autres modalités doivent être beaucoup plus mises en pratique. Pour y parvenir, l'organisation des mutualisations interdépartementales ne peut être laissée à la plus ou moins bonne volonté des directions départementales : si des régions telles la Franche-Comté ont pris des initiatives, d'autres sont très en retrait.

Rapport

Le problème n'est pas juridique : les textes applicables aux DDI et le décret du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration donnent une marge de manœuvre importante aux préfets de région dès lors qu'ils décident de s'emparer du problème. Certes la mise en place des nouvelles structures régionales dans les régions fusionnées accapare beaucoup les préfets de région, les secrétariats généraux aux affaires régionales (SGAR) et les DIRECCTE ; mais c'est aussi un moment privilégié pour concevoir des organisations performantes. Celles-ci répondraient à divers objectifs :

- ◆ couverture de bassins économiques dépassant les limites d'un seul département ;
- ◆ intervention pour certaines enquêtes d'enquêteurs maîtrisant des compétences rares (par exemple cosmétiques, alimentation animale, jouets ...).

La mission propose donc **l'envoi d'instructions du ministre chargé de l'économie aux préfets de région pour engager rapidement une concertation sur un schéma de mutualisation à arrêter avant l'été prochain.**

Une seconde option plus ambitieuse en matière d'inter-départementalité consisterait à fusionner deux directions départementales afin notamment de renforcer l'encadrement CCRF et de permettre à ces structures de bénéficier d'un minimum de compétences spécialisées. Le format de son réseau justifie que la DGCCRF joue un rôle pilote dans ce type d'expérimentation.

Pour ne pas démanteler les DDI concernées, ce regroupement devrait concerner l'ensemble des services de la direction ou à tout le moins la partie de la DDCSPP chargée de la protection de la population. La nouvelle entité interviendrait sur deux départements et serait donc sous l'autorité de deux préfets. Il est proposé de **lancer au moins deux expérimentations** dans des départements géographiquement proches où une implantation multi-sites est possible, les contraintes de déplacement devant impérativement être prises en compte. Une mission conjointe assurerait le suivi et l'évaluation de ces expérimentations, sous l'égide du comité de pilotage de l'évaluation des DDI.

2.3. Construire une nouvelle relation entre les niveaux régional et départemental

2.3.1. Une clarification des compétences des DIRECCTE

Leur rôle de pilotage doit s'affirmer.

La DIRECCTE devrait être chargée d'un rôle de suivi de l'activité et des résultats opérationnels pour l'ensemble des services de la région en matière de concurrence et de consommation. Ce pilotage de la performance s'inscrirait dans le contexte d'une refonte de la démarche et d'une revue des indicateurs de performance. Il s'agit de rendre plus qualitatif le dialogue de gestion. La déclinaison régionale du plan national d'enquête (qui a succédé à la directive nationale d'orientation) doit être validée en CAR afin de s'imposer à tous les services et engager les préfets de département.

L'affirmation du niveau régional dans la répartition des moyens et leur utilisation est nécessaire. Le DIRECCTE (pôle C) doit être en mesure de proposer au CAR une répartition des effectifs entre le pôle C et les DD(CS)PP.

Plus généralement, il importe qu'elle soit garante de toutes les formes de mutualisation ou de coopération entre les services et dispose de la capacité de confier à un agent d'une DDI une enquête à effectuer dans un autre département pour mobiliser des compétences rares, mais aussi dans une logique de mutualisation.

Rapport

La DIRECCTE doit promouvoir les coopérations avec les autres directions régionales (DRAAF, DRJSCS, notamment). Le renforcement des échanges avec la DRAAF, notamment le SRAL sur les thèmes métier concrets qui concernent, à des degrés divers la DGAL et la DGCRF, est prioritaire avec en particulier :

- ◆ la mission de contrôle de la remise directe (hygiène alimentaire) ;
- ◆ les activités en matière d'alimentation animale ;
- ◆ le contrôle de la première mise sur le marché ;
- ◆ les suites des contrôles et le contentieux ;
- ◆ la démarche qualité.

Pour cela, la tenue de groupes régionaux de programmation co-présidés par le pôle C et le SRAL sur les produits alimentaires, déjà effective dans certaines régions, serait généralisée.

La DIRECCTE (pôle C) a pour mission d'assurer l'unité de la communauté de travail CCRF sur le territoire de la région. La présence du chef du pôle C auprès des DD devrait être sensiblement développée, notamment à la faveur de la participation à certains comités de direction des DD soit physiquement, soit par visioconférence. La veille concurrentielle justifie un effort particulier. En complément de l'activité des brigades interrégionales d'enquêtes de concurrence (B.I.E.C.), le pôle C doit diffuser et permettre l'utilisation d'outils pour améliorer la détection des pratiques anti-concurrentielles (sensibilisation et formation en DD, animation des agents chargés de la commande publique, diffusion de lettres « concurrence »).

Leur fonction d'animation doit évoluer.

Le contenu de la fonction d'animation assurée par le pôle C de la DIRECCTE, au demeurant variable selon les régions, doit être revu. Sa redéfinition et son allègement permettront aux animateurs de consacrer une part significative de leur activité à la réalisation d'enquêtes. Une partie de cette animation pourrait être confiée, sous le contrôle de la DIRECCTE, à des agents affectés dans les directions départementales, membres d'un réseau. L'abandon total ou partiel des synthèses régionales, dont la plus-value n'est pas toujours évidente, contribuerait également à cet allègement et dégagerait des marges de manœuvre et, en particulier, du temps agent pour monter en puissance sur l'enquête.

Pour mettre en œuvre ces propositions, il convient, comme le plan d'actions l'avait déjà prévu, de **modifier les dispositions actuellement contenues dans le décret 2009-1377 du 10 novembre 2009 relatif à l'organisation et aux missions des DIRECCTE.**

2.3.2. Un rééquilibrage des effectifs au profit des directions départementales

La réforme régionale devra être mise à profit pour redéployer des emplois vers les directions départementales. Les propositions énoncées plus haut d'allègement de certaines tâches du pôle C y contribueront également.

Les 9 pôles C des DIRECCTE supprimées le 1^{er} janvier prochain ont un effectif total de 145 ETP (dont au moins une cinquantaine n'exerce pas de compétence opérationnelle propre). Dans le laps de temps qui lui était imparti, la mission n'a pas pu procéder à une estimation documentée du nombre de ces emplois qui pourraient progressivement être redéployés vers des directions départementales, notamment celles des anciens chefs-lieux, ni des conséquences en termes d'effectifs des allègements de tâches dans les pôles C.

La DGCCRF devrait être invitée à **proposer au ministre avant mi°2016 une nouvelle répartition géographique des emplois** à mettre en œuvre entre 2017 et 2019.

CONCLUSION

L'expérience de la portée limitée du plan d'action justifie un effort soutenu, dans la durée, de communication de la part du ministre et de la DGCCRF vis à vis de l'encadrement et de tous les agents. Des réunions au niveau local présidées par la directrice générale sont indispensables pour présenter les mesures prises, en expliquer le sens, échanger sur celles-ci et aborder leur mise en œuvre opérationnelle. Un dispositif de suivi régulier devra être instauré.

Cette approche serait favorisée par la construction, partagée, d'une nouvelle démarche stratégique DGCRRF 2020.

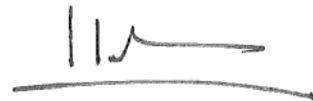
A Paris, le 2 décembre 2015

Inspecteur général
des finances



François AUVIGNE

Inspecteur général
de l'administration



Hervé MASUREL

ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE I : LETTRE DE MISSION

ANNEXE II : LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES

ANNEXE III : EFFECTIFS CIBLE DES DD(CS)PP

ANNEXE IV : VOLUMÉTRIE DES MUTUALISATIONS DES COMPÉTENCES

ANNEXE V : BILAN DU PLAN D' ACTIONS DE 2014

ANNEXE VI : CONTRIBUTION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

ANNEXE I

Lettre de mission

12 OCT 2015

Madame la Cheffe de service,
Monsieur le Chef de service,

La réforme de l'administration territoriale de l'Etat mise en œuvre en 2010 a considérablement modifié l'organisation des services déconcentrés.

Le Gouvernement a décidé de ne pas remettre en cause cette nouvelle organisation, qui a exigé des agents d'importants efforts. Il a depuis ouvert une nouvelle étape, ambitieuse, de la réforme territoriale au niveau régional.

La volonté du Gouvernement est de mettre en œuvre une action publique plus simple, plus claire et plus efficace. Les politiques publiques doivent donc être à la fois mieux pilotées et mieux coordonnées.

La DGCCRF est aujourd'hui confrontée à ces enjeux d'efficacité avec une acuité particulière : en effet, depuis 2010, l'activité a nettement reculé (baisse de 16% du nombre d'établissements contrôlés), dans une proportion très supérieure à la baisse des effectifs (-6%).

Le comité interministériel de modernisation de l'action publique du 17 juillet 2013 a reconnu les spécificités des missions de la DGCCRF et a lancé un plan d'actions visant à améliorer le pilotage des services déconcentrés dans ce domaine, compte tenu des difficultés constatées pour mener une action efficace sur l'intégralité du champ d'activités, qui couvre l'ensemble de l'économie réelle et des préoccupations quotidiennes des consommateurs. Les missions d'inspection successives diligentées dans les DD(CS)PP (directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations) confirment cette vulnérabilité. Le plan d'actions a été engagé sans pour autant que toutes les orientations aient porté leurs fruits.

C'est pourquoi, nous souhaitons que vous puissiez, en vous inscrivant dans le cadre fixé par le Premier ministre :

- 1- apprécier les effets, apports et limites de ce plan d'actions,
- 2- proposer des évolutions, en explorant notamment deux voies complémentaires :
 - le renforcement de l'inter-départementalisation, afin d'apporter des réponses aux questions de taille critique des équipes et de mobilisation des compétences rares ; vous vous appuyerez à cet effet sur les expériences conduites et les dispositifs qui fonctionnent dans certaines régions comme la Franche-Comté ;


Madame Marie Christine LEPETIT
Cheffe du service
Inspection Générale des Finances
139, rue de Bercy
75572 Paris cedex 12

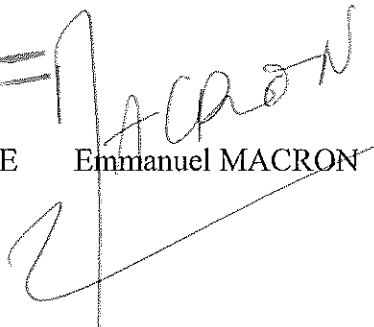
- les moyens d'améliorer l'articulation entre l'échelon régional et l'échelon départemental, afin d'assurer un pilotage renforcé et une plus grande efficacité de l'action publique déconcentrée dans le cadre de la nouvelle carte des régions. A cette fin, il vous appartiendra d'examiner les conditions d'une meilleure animation et coordination pour la mise en œuvre des actions à mener sur le territoire.


Nous vous demandons de formuler des recommandations opérationnelles, pour le 20 novembre prochain au plus tard. Sur la base de votre diagnostic, vous pourrez proposer des expérimentations dans certains territoires, car toutes les voies d'une meilleure efficacité doivent être explorées et, le cas échéant, testées.


Les services des ministères de l'intérieur, de l'économie et de la réforme de l'Etat sont à votre disposition pour la réalisation de cette mission.

Nous vous prions de croire, Madame la Cheffe de service, Monsieur le Chef de service, à l'assurance de nos respectueux hommages.


Bernard CAZENEUVE


Emmanuel MACRON


Clotilde VALTER


Martine PINVILLE



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

12 OCT 2015

Madame la Cheffe de service,

Monsieur le Chef de service,

La réforme de l'administration territoriale de l'Etat mise en œuvre en 2010 a considérablement modifié l'organisation des services déconcentrés.

Le Gouvernement a décidé de ne pas remettre en cause cette nouvelle organisation, qui a exigé des agents d'importants efforts. Il a depuis ouvert une nouvelle étape, ambitieuse, de la réforme territoriale au niveau régional.

La volonté du Gouvernement est de mettre en œuvre une action publique plus simple, plus claire et plus efficace. Les politiques publiques doivent donc être à la fois mieux pilotées et mieux coordonnées.

La DGCCRF est aujourd'hui confrontée à ces enjeux d'efficacité avec une acuité particulière : en effet, depuis 2010, l'activité a nettement reculé (baisse de 16% du nombre d'établissements contrôlés), dans une proportion très supérieure à la baisse des effectifs (-6%).

Le comité interministériel de modernisation de l'action publique du 17 juillet 2013 a reconnu les spécificités des missions de la DGCCRF et a lancé un plan d'actions visant à améliorer le pilotage des services déconcentrés dans ce domaine, compte tenu des difficultés constatées pour mener une action efficace sur l'intégralité du champ d'activités, qui couvre l'ensemble de l'économie réelle et des préoccupations quotidiennes des consommateurs. Les missions d'inspection successives diligentées dans les DD(CS)PP (directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations) confirment cette vulnérabilité. Le plan d'actions a été engagé sans pour autant que toutes les orientations aient porté leurs fruits.

C'est pourquoi, nous souhaitons que vous puissiez, en vous inscrivant dans le cadre fixé par le Premier ministre :

1- apprécier les effets, apports et limites de ce plan d'actions,

2- proposer des évolutions, en explorant notamment deux voies complémentaires :

- le renforcement de l'inter-départementalisation, afin d'apporter des réponses aux questions de taille critique des équipes et de mobilisation des compétences rares ; vous vous appuyerez à cet effet sur les expériences conduites et les dispositifs qui fonctionnent dans certaines régions comme la Franche-Comté ;

Monsieur Michel ROUZEAU

Chef du service

Inspection Générale de l'Administration

Immeuble Jean Guillon

15, rue Cambacérès

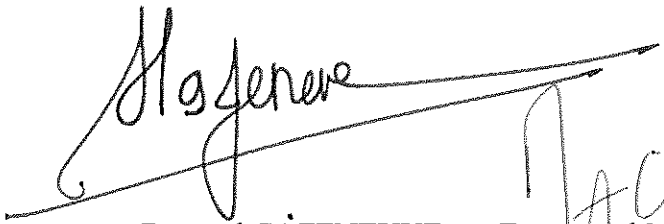
75008 Paris

- les moyens d'améliorer l'articulation entre l'échelon régional et l'échelon départemental, afin d'assurer un pilotage renforcé et une plus grande efficacité de l'action publique déconcentrée dans le cadre de la nouvelle carte des régions. A cette fin, il vous appartiendra d'examiner les conditions d'une meilleure animation et coordination pour la mise en œuvre des actions à mener sur le territoire.

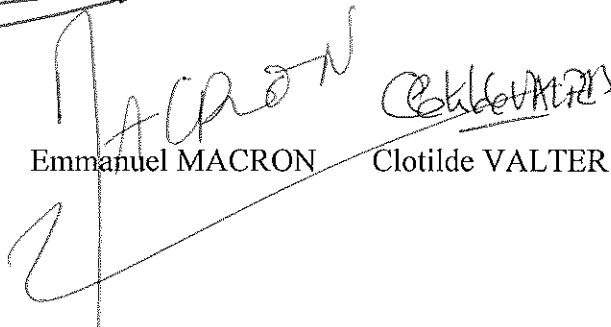
Nous vous demandons de formuler des recommandations opérationnelles, pour le 20 novembre prochain au plus tard. Sur la base de votre diagnostic, vous pourrez proposer des expérimentations dans certains territoires, car toutes les voies d'une meilleure efficacité doivent être explorées et, le cas échéant, testées.

Les services des ministères de l'intérieur, de l'économie et de la réforme de l'Etat sont à votre disposition pour la réalisation de cette mission.

Nous vous prions de croire, Madame la Cheffe de service, Monsieur le Chef de service, à l'assurance de nos respectueux hommages.




Bernard CÂZENEUVE



Emmanuel MACRON



Clotilde VALTER



Martine PINVILLE

ANNEXE II

Liste des personnes rencontrées

Personnes rencontrées

Premier Ministre

- M^{me} Clotilde Valter
Secrétaire d'État chargée de la Réforme de l'État et de la simplification auprès du Premier ministre
- M. Marc Guillaume
Secrétaire général du gouvernement
- M. Serge Duval
Directeur des Services administratifs et financiers
- M^{me} Chantal Mauchet
Sous-directrice du Pilotage des services déconcentrés
- M^{me} Nathalie Quelquejeu
Direction des Services administratifs et financiers
- M. Serge Combe
Direction des Services administratifs et financiers
- M^{me} Laure de la Bretèche
Secrétaire générale pour la Modernisation de l'administration publique
- M^{me} Virginie Madelin
Adjointe de la secrétaire générale,
Directrice interministérielle pour la Modernisation de l'administration publique
- M. Jean-Luc Névache
Coordonnateur national de la Réforme des services déconcentrés de l'État
- M. Vincent Gaillot
Mission interministérielle de Coordination de la réforme de l'État

Ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique

- M. Alexis Kohler
Directeur de cabinet du ministre
- M. Xavier Piccino
Directeur de cabinet de la secrétaire d'État chargée du commerce, de l'artisanat, de la consommation et de l'économie sociale et solidaire
- M^{me} Julie Bonamy
Conseillère budgétaire et numérique

Annexe II

- M. Clément Beaune Conseiller en charge des affaires européennes et budgétaires
- M. Laurent de Jekhowsky Secrétaire général
- Mme Nathalie Homobono Directrice générale de la Concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
- M. Frédéric Chastenet de Géry Chef du service de Soutien au réseau de la DGCCRF
- M. Jean-Denis Forget Directeur adjoint
- M. Vincent Designolle Directeur de cabinet de la DGCCRF
- Mme Anne-Laurette Geerts Inspection générale des services de la DGCCRF
- M. François Kirschen Inspection générale des services de la DGCCRF
- Mme Catherine Bourguignon Inspection générale des services de la DGCCRF
- M. Jean-Paul Mimeur Délégué général au pilotage des DIRECCTE et des DIECCTE

- **Organisations syndicales :**
 - M. Vincent Drezet (Solidaires) Délégué fédéral – Fédération Solidaires Finances
 - M. Emmanuel Paillusson (Solidaires) Secrétaire général - Solidaires CCRF & SCL
 - M. Gilles Orand (Solidaires) DDPP 26
 - M. David Sironneau (Solidaires) DDPP 76
 - M. Serge Capovilla (Solidaires) DDSPP 69
 - M. Michel Brahmi (CGT) Secrétaire fédéral – Fédération des finances CGT
 - M. Vincent Pouchard (CGT) Secrétaire général - CGT DGCCRF
 - M^{me} Brigitte Bidault (CGT)
 - M. Philippe Grasset (FO) Secrétaire général – Fédération des finances FO
 - Mme Françoise Lagouanere (FO) Secrétaire générale - FO DGCCRF
 - M. Michel Garcin (FO)
 - M. Damien Leroux (CFDT) Secrétaire général – Fédération des finances CFDT
 - M. Patrice Rio (CFDT) Secrétaire général - CFDT DGCCRF

Annexe II

- Mme Caroline Chauvin (CFDT) DDCSSPP 35
- M.Romain Guillonnet (UNSA) Secrétaire national – Fédération UNSA Finances
- M.Johann Pascot (CFTC) Secrétaire général adjoint – Fédération des finances CFTC et Secrétaire général CFTC DGCCRF
- M. Jean-François Delcey (CFTC) Secrétaire général adjoint – Fédération des finances CFTC et Secrétaire général CFTC DGCCRF

Ministère de l'Intérieur

- M. Michel Lalande Directeur de cabinet
- M. Denis Robin Secrétaire général
- M. Werner Gagneron Inspecteur général de l'administration, Coordonnateur de la mission d'évaluation des DDI

Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt

- Mme Metrich-Hecquet Secrétaire générale
- M. Loïc Evain Directeur général adjoint de l'alimentation
- **Organisations syndicales :**
 - M. Patrick Maitre (FO)
 - M. Jean-Claude Lebosse (FO)
 - Mme Marie-Joëlle Petiot (FO)
 - M. Jean-Marie Leboiteux (FSU)
 - Mme Sylvie Guilloux(FSU)
 - M. Philippe Costa (UNSA)
 - M. Alain Steux (UNSA)
 - M. Jacques Moinard (CFDT)

Annexe II

- M. Philippe Hedrich (CFDT)
- Mme Muriel Filippini (CGT)
- Mme Deborah Infante-Lavergne (Alliance du Trèfle)

Ministères chargés des affaires sociales

- M. Pierre Ricordeau Secrétaire général
- Mme Annaïck Laurent Directrice adjointe du secrétaire général

Juridictions

- Mme Edwige Roux-Morizot Procureur (tribunal de grande instance de Besançon)
- Mme Clarisse Taron Avocat général (cour d'appel de Besançon)

Services déconcentrés

◆ Région Franche-Comté

- M. Raphaël Bartolt Préfet de la région Franche-Comté, Préfet du Doubs
- M. Jean Ribeil Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- M. René Thirion Responsable du pôle C à la DIRECCTE
- M. Ludovic Petit Inspecteur chargé de la coordination interdépartementale au sein du pôle C

→ Département du Doubs

- M. Jean-Philippe Setbon Secrétaire général de la préfecture
- M. Martial Fiers Directeur départemental de la cohésion sociale et de la protection des populations

Annexe II

- M. Pierre Aubert Directeur adjoint
- M. Jean-Yves Charvy Chef de service
- Mme Josette Barrot
- M. Nabile Benokba
- Mme Cécile Berthelo
- Mme Isabelle Clerc
- M. Gaël Doudouet
- Mme Maryse Duffait
- Mme Cécile Ferre
- Mme Nathalie Oioli
- M. Luc Vuillemot

→Département de la Haute-Saône

- Mme Marie-Françoise Lecaillon Préfète de Haute-Saône
- M. Luc Chouchkaieff Secrétaire général de la préfecture
- Mme Huguette Thien-Aubert Directrice départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
- M. Thomas Clément Directeur adjoint
- M. Bruno Picard Chef de service adjoint « protection des consommateurs et sécurité sanitaire des aliments »
- Mme Régine Turlin
- M. Philippe Lacour
- Mme Mathilde Mouraux
- M. Benoit Gérardin
- Mme Maryse Mariet
- **Organisations syndicales :**
 - Mme Mireille Nolin (CGT)
 - M. Benoit Gérardin (CGT)

Annexe II

- Mme Sylvie Menigoz (UNSA)
- M. Thierry Guillaume (FO)

◆Région Rhône-Alpes

- M. Philippe Nicolas Directeur régional de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
- M. Jean-Claude Roche Directeur régional adjoint, responsable du pôle concurrence
- Mme Marie-Josée Leinardi
- M. Florent Zonca
- Mme Patricia Madani

→Département du Rhône

- Mme Elisabeth Champalle Directrice départementale de la protection des populations
- M. Thierry Ruther Directeur adjoint
- M. Vincent Pérouse Chef de service
- M. Jean-Louis Campo-Spadea Chef de service
- Mme Virginie Dusch Responsable qualité
- Mme Isabelle Tapie Chef de service
- Mme Karine Deschemin Chef de service
- Mme Astrid Pastor
- Mme Marie-Claude Buffin
- Mme Valérie Detony
- M. Ludovic Pillet
- Mme Laura Landrieux
- Mme Brigitte Rigaud
- Mme Guylaine Froment
- Mme Sylvie Crepet

Annexe II

Représentants des directions régionales et des directions départementales interministérielles

- Mme Isabelle Notter Co-présidente du collège des DIRECCTE
- M. Christophe Debove Président de l'association des DDCS(PP)
- M. Benoit Tribillac Association des DDCS(PP)
- M. Didier Boisseleau Association des DDCS(PP)
- M. Gérard Dubois Président du groupement des secrétaires généraux des DDI

Union fédérale des consommateurs Que choisir

- M. Alain Bazot Président
- M. Cédric Musso Directeur de l'action publique

CLCV

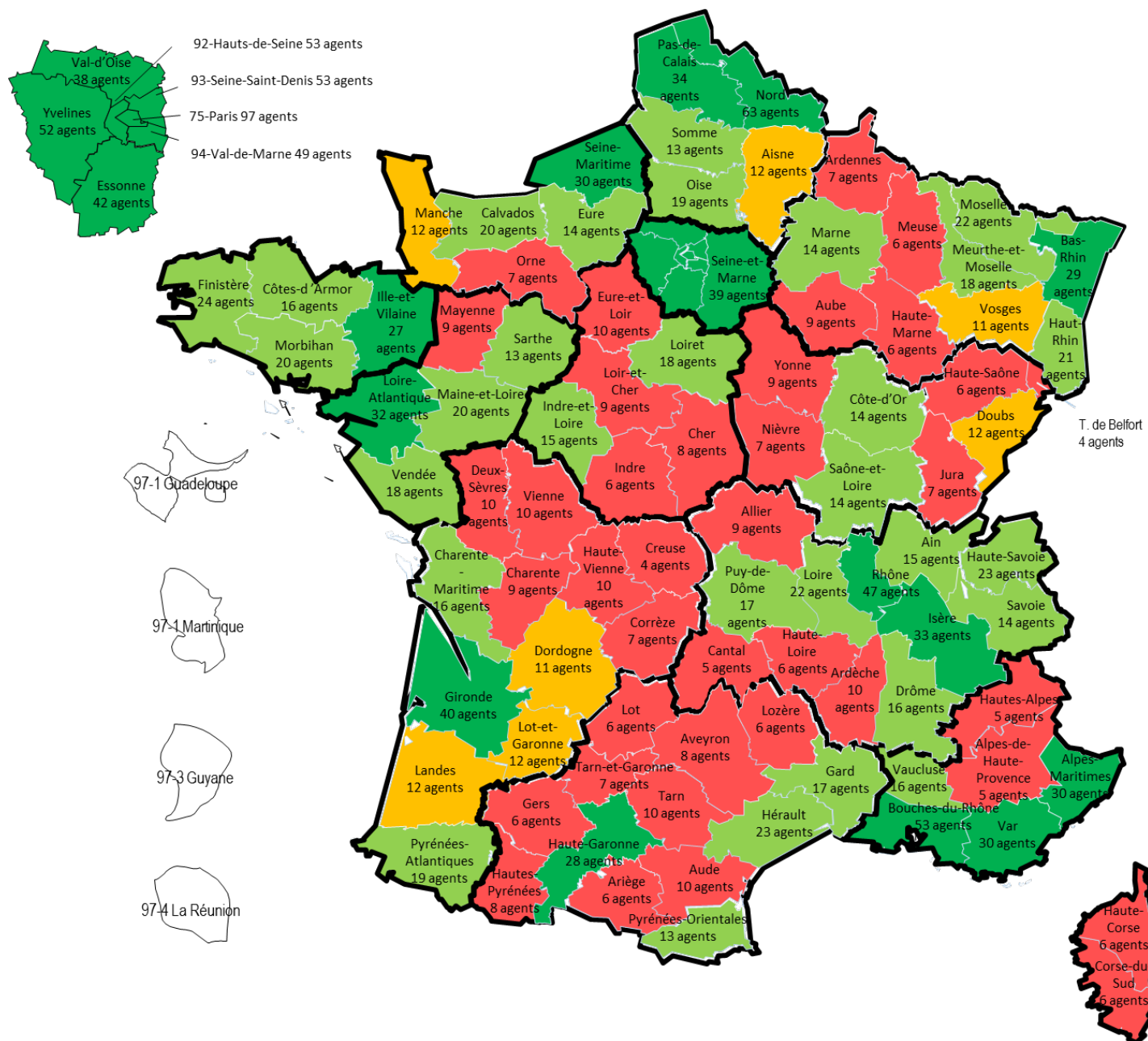
- M. Francois Carlier Délégué général

ANNEXE III

Effectifs cible des DD(CS)PP

Annexe III

Carte des DDPP et DDCSPP au 1^{er} octobre 2014 (Effectif cible)



Les DDPP et DDCSPP dont :

- l'effectif cible est inférieur ou égal à 10 agents sont en rose foncé
- l'effectif cible est compris entre 11 et 12 agents sont en orange
- l'effectif cible est supérieur ou égal à 13 et inférieur ou égal à 25 sont en vert clair
- l'effectif cible est supérieur ou égal à 25 sont en vert foncé

ANNEXE IV

Volumétrie des mutualisations des compétences

Annexe IV

Volumétrie des mutualisations de compétences sur une année

		Appui des agents du pôle C aux DD jours / agent *	Appui d'agents DD aux autres DD jours / agent	Total	<i>dont appui DD à pôle C</i>
R1	ALSACE	510	0	510	
R2	AQUITAINE	80	11	91	
R3	AUVERGNE	311	0	311	26
R4	BASSE-NORMANDIE	415	28	443	
R5	BOURGOGNE			NC	
R6	BRETAGNE	330	0	330	
R7	CENTRE	265	2	267	
R8	CHAMPAGNE-ARDENNE (2013)	391	3	394	
R9	CORSE	0	0	0	
R10	FRANCHE-COMTÉ	217	32	249	
R11	HAUTE-NORMANDIE	324	8	332	
R12	ILE-DE-France	132	0	132	
R13	LANGUEDOC-ROUSSILLON	254	8	262	
R14	LIMOUSIN	405	0	405	
R15	LORRAINE	480	0	480	
R16	MIDI-PYRÉNÉES	517	5	522	2
R17	NORD-PAS-DE CALAIS	1980	0	1980	
R18	PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	43	0	43	
R19	PAYS-DE-LOIRE	96	200	296	
R20	PICARDIE	39	5	44	
R21	POITOU-CHARENTES	515	156	671	
R22	RHÔNE-ALPES (2013)	60	9	69	
	TOTAL	7364	467	7831	

Sur la base d'un ETP = 200 jours : 36,8 2,3 39,2 ETP

* Certains pôles C prennent parfois en charge l'intégralité ou une partie significative de missions départementales ex commande publique, CPMM, contentieux..)

ANNEXE V

Bilan du plan d'actions de 2014

Le plan d'amélioration du pilotage du réseau déconcentré en charge de la concurrence de la consommation et de la répression des fraudes

Plan d'actions

Dans le cadre de la décision n°34 du CIMAP du 17 juillet 2013, un plan d'amélioration du pilotage des services déconcentrés en charge de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, a été élaboré pour permettre à la DGCCRF de concilier l'exercice de celles des missions de contrôle qui sont confiées au niveau départemental avec la coordination régionale des compétences spécialisées.

Ce plan a été validé par le Premier Ministre et diffusé aux préfets le 11 février 2014, en accompagnement du plan stratégique 2014-2017 de la DGCCRF.

Il est constitué de 23 mesures (voir la liste en annexe) s'articulant autour de 3 axes :

- optimiser le fonctionnement du réseau,
- accompagner les parcours des personnels et valoriser leurs compétences,
- renforcer les coopérations de la DGCCRF avec les autres administrations.

Modalités de suivi des actions du plan

Afin de favoriser la mise en œuvre de ce plan, a été institué un comité de pilotage, composé de représentants du SGG, du SGMAR, du SG du Ministère de l'Intérieur et du SG de Bercy, et de deux préfets, deux DIRECCTE et deux DD(CS)PP.

En année 2014, le comité de pilotage (COPIL) s'est réuni chaque trimestre (17 avril, 8 juillet, 16 octobre). Le comité de pilotage ne s'est pas réuni en 2015 ; pour autant, la réalisation des actions s'est poursuivie (cf. bilan ci-dessous). A noter que certaines des évolutions organisationnelles prévues dans le cadre du nouveau périmètre géographique des régions métropolitaines sont étroitement liées à une partie des actions prévues dans le plan, notamment celles relatives à la rédaction du décret n°2009-1377 sur les DIRECCTE (action 4) et à l'élaboration d'une instruction aux Préfets sur les modalités de mise en œuvre des missions CCRF (action 5).

La mise en œuvre du plan d'action s'est faite en lien étroit avec les services déconcentrés, qui ont été consultés sur les propositions destinées à améliorer la visibilité des missions (action 2 : référentiel pour l'élaboration des « qui fait quoi » départementaux ; action 6 : propositions visant à améliorer le pilotage opérationnel et notamment la définition du rôle de l'animateur régional).

Les actions relevant des services déconcentrés sont coordonnées au sein des DIRECCTE par les responsables de pôle C (action 10 : élaboration d'une cartographie des compétences ; action 12 : mise en œuvre des conventions de mutualisation régionale des compétences rares ; action 9 : organisation de réunions régionales des agents) qui en présentent le bilan lors des dialogues de gestion.

Éléments de bilan quantitatif

A ce jour, la majorité des actions ont été finalisées et mises en œuvre.

Pour d'autres mesures, la contribution de la DGCCRF peut être considérée comme achevée même si les mesures ne sont pas effectivement mises en œuvre, par exemple lorsque la complète réalisation dépend de l'avancement d'une autre mesure, de contributions externes ou d'une validation interministérielle (actions n°1, 3, 17, 18, 19).

Enfin, certaines actions dont l'achèvement n'a pas encore été validé en comité de pilotage répondent néanmoins en partie à leurs objectifs (actions 6, 7, 8).

A fin octobre 2015, le taux de réalisation du plan se synthétise comme suit (voir le bilan partiel annexé) :

- 14 actions peuvent être considérées comme réalisées,
- 3 actions sont en cours de finalisation,
- 6 actions sont en attente d'une contribution ou d'une validation extérieure.

Eléments de bilan qualitatif

Le volet du plan d'actions relatif au renforcement des coopérations entre administrations est largement positif, comme en témoignent les résultats des actions 21 et 23, et la mise en œuvre en cours de l'action 22.

Concernant les deux autres parties du plan, les actions mises en œuvre connaissent des résultats assez variables et un impact plus ou moins important au regard de l'efficacité attendue.

Plusieurs actions parmi les plus importantes ont montré la difficulté à progresser sur certains sujets, notamment celles qui touchent soit aux rôles respectifs des DIRECCTE et DD(CS)PP, soit à la clarification du rôle de pilotage et d'animation dévolu aux directions régionales : les propositions formulées par la DGCCRF pour mettre en œuvre le plan n'ont pas toujours été suivies d'effet dans la discussion interministérielle et plusieurs actions semblent avoir été remises en cause depuis la validation initiale du plan d'actions.

Le bilan du plan d'action montre aussi les limites de certains des objectifs fixés. Par exemple, le bilan de la mutualisation des compétences (action 9) montre que les mutualisations entre directions départementales restent très limitées (de l'ordre de 2 ETP) et qu'elles fonctionnent plus aisément lorsqu'une direction régionale agit au bénéfice de directions départementales. En effet, les mutualisations interdépartementales entre DDI se heurtent à une double difficulté : l'attente d'une réciprocité (difficile à garantir sur de petites équipes) et la logique de suivi de l'activité au niveau départemental (et non à un niveau plus global), ce qui suggère que les mutualisations pourraient mieux fonctionner en les confiant à un cadre dont la responsabilité s'étendrait clairement sur un périmètre plus étendu qu'un département.

*

* *

Ainsi, en dépit des nombreuses actions mises en place, leur contribution à l'optimisation du fonctionnement du réseau est modeste et le plan n'a pour l'heure pas permis de favoriser la reprise de l'activité, ni l'efficacité de l'action de l'Etat en matière de surveillance du bon fonctionnement des marchés. En particulier, on ne constate pas d'inflexion de la courbe de l'activité et les résultats ont continué à se dégrader (- 11% de productivité entre 2013 et 2014 ; la tendance se poursuit à ce jour).

Les 23 actions du plan d'amélioration du pilotage des services déconcentrés en charge des missions CCRF

- 1- Elaborer dans les départements des organigrammes avec des dénominations harmonisées facilitant l'identification des missions relevant de la DGCCRF
- 2- Mettre en place des organigrammes fonctionnels dans les directions déconcentrées
- 3- Présenter dans un document de référence destiné à l'ensemble des services déconcentrés les missions et l'organisation de la DGCCRF et s'appuyer sur la démarche qualité pour décrire les liaisons métier entre l'administration centrale de la DGCCRF, les DIRECCTE, et les DD(CS)PP.
- 4- Compléter la rédaction du décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 sur les DIRECCTE de manière à expliciter le rôle des pôles C en matière d'animation, de coordination et de mise en œuvre des missions CCRF exercées au sein des pôles C et des DD(CS)PP.
- 5- Elaborer une Instruction du Gouvernement à destination des préfets de région et de département fixant les modalités de mise en œuvre des politiques publiques en matière de concurrence et de consommation.
- 6- Faire évoluer le rôle de l'animateur régional en complétant son rôle de coordination par de l'appui technique ou sectoriel et du contrôle opérationnel.
- 7- Habilitier les directeurs et directeurs adjoints de DD(CS)PP non issus de la CCRF.
- 8- Disposer au sein de chaque DD(CS)PP d'un cadre CCRF référent pour les missions CCRF.
- 9- Réunir annuellement au niveau national les cadres en charge des missions CCRF, et organiser des réunions périodiques des agents au niveau régional.
- 10- Confier au niveau régional la réalisation d'une cartographie des compétences présentes dans les pôles C et dans les DD(CS)PP.
- 11- Développer les réseaux de compétences en renforçant leur rôle d'appui au niveau local.
- 12- Organiser la mutualisation interdépartementale de certaines compétences en s'appuyant sur la cartographie régionale des besoins et des compétences.
- 13- Identifier dans les fiches de poste, en plus de la résidence administrative, le champ de compétences associé au poste.
- 14- Poursuivre les travaux relatifs à la GPEC
- 15- Développer une offre complète de formation pour les agents exerçant des fonctions de pilotage et d'animation.
- 16- Prévenir les risques psycho-sociaux en s'appuyant sur les plateformes régionales d'appui à la gestion des ressources humaines (PFRH) et le fonds de modernisation des DDI s'agissant des DD(CS)PP.
- 17- Valoriser les agents exerçant des missions spécifiques au niveau régional ou départemental.
- 18- Renforcer le dispositif de formation des cadres et des cadres intermédiaires dans les DD(CS)PP pour leur permettre de s'approprier les missions ne relevant pas de leur corps d'origine.
- 19- Revaloriser les fonctions de chef de pôle C de manière à fluidifier les parcours professionnels entre les niveaux régional et départemental.
- 20- Assurer un suivi personnalisé des cadres CCRF affectés en DD(CS)PP et en DIRECCTE, par le DIRECCTE, afin notamment de constituer un vivier de cadres.
- 21- Au sein du ministère de l'économie et des finances, renforcer la coopération avec la DGDDI en ce qui concerne l'échange d'informations sur les acteurs économiques et la gestion du service commun des laboratoires, dans le cadre du futur contrat d'objectif
- 22- Renforcer la coopération avec le ministère de l'agriculture (DGAI), notamment en développant :
 - des outils partagés (outils informatiques, démarche qualité...);
 - les instructions conjointes aux services, notamment à l'occasion d'opérations interministérielles de contrôle.
- 23- Valoriser et renforcer l'efficacité de la coopération avec les directions d'administration centrale des autres ministères avec lesquelles la DGCCRF intervient sur des champs d'action complémentaires.

Bilan de la réalisation du plan d'actions DGCCRF

Actions - Sous actions	Observations	Avancement CCRF	Autres contributions attendues
A. Optimiser le fonctionnement du réseau déconcentré			
1- Clarifier les rôles et l'organisation des services			
<p>Action 1. Élaborer dans les départements des organigrammes avec des dénominations harmonisées facilitant l'identification des missions relevant de la CCRF</p> <p><i>Objectif : favoriser la lisibilité des missions CCRF</i></p> <p><i>Livrable : Adoption des nouvelles dénominations dans tous les organigrammes départementaux</i></p>	<p>Les dénominations harmonisées proposée par la DGCCRF ont été validées par le comité de pilotage.</p>	<p>Action réalisée</p>	<p>Les instructions n'ont pas été adressées aux DD, le SGG souhaitant consulter les autres ministères composant les DD(CS)PP, voire une extension de cette démarche aux autres DDI.</p>
<p>Action 2. Mettre en place des organigrammes fonctionnels dans les directions déconcentrées</p> <p><i>Objectif : identifier clairement les missions CCRF dans les organigrammes</i></p> <p><i>Livrable : élaborer un « qui fait quoi » dans chaque département</i></p>		<p>Action réalisée</p> <p>Un référentiel commun d'activités a été diffusé pour permettre à tous les services de décrire « qui fait quoi » dans l'annuaire de la DGCCRF (intranet GECl) ou dans l'organigramme départemental.</p>	<p>Au 20 octobre, 30 % des directions départementales n'avaient pas encore complété leur organigramme fonctionnel.</p>
<p>Action 3. Présenter dans un document de référence destiné à l'ensemble des services déconcentrés les missions et l'organisation de la DGCCRF et s'appuyer sur la démarche qualité pour décrire les liaisons métier entre l'administration centrale de la DGCCRF, les DIRECCTE et les DD(CS)PP.</p> <p><i>Objectif : disposer d'un document sur les missions et l'organisation précisant l'articulation entre le niveau régional et le niveau départemental</i></p> <p><i>Livrable : document intégré dans la documentation qualité de la</i></p>	<p>Cette action est conditionnée par la mise en œuvre préalable de l'action n°4, que le Copil du 16 octobre 2014 a décidé de différer, dans l'attente des arbitrages sur la revue des missions et l'organisation territoriale.</p>	<p>Action en cours</p> <p>Indépendamment de la modification du décret relatif à l'organisation des DIRECCTE, un document est en cours d'élaboration, dans le cadre de la démarche qualité, pour décrire le processus « pilotage ».</p>	<p>Le document sera finalisé au vu des arbitrages rendus sur le décret DIRECCTE (action n°4)</p>

<p><i>DGCCRF</i></p> <p>Action 4. Compléter la rédaction du décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 sur les DIRECCTE de manière à expliciter le rôle des pôles C en matière d'animation, de coordination et de mise en œuvre des missions CCRF exercées au sein des pôles C et des DD(CS)PP</p> <p><i>Objectif : clarifier l'articulation entre le niveau départemental et le niveau régional, affirmer la responsabilité de la DIRECCTE en matière de planification, de programmation et de suivi des actions mises en œuvre dans la région.</i></p> <p><i>Livrable: compléter la rédaction de l'article 2 du décret</i></p>	<p>Le Copil du 16 octobre 2014 avait décidé de différer la mise en œuvre de cette action dans l'attente des arbitrages sur la revue des missions et l'organisation territoriale.</p>	<p>Action en cours</p> <p>Une nouvelle rédaction de l'article 2 du décret a été proposée à la MICORE afin d'être intégrée dans un décret-balai portant diverses mesures de l'administration territoriale de l'Etat dans les régions.</p>	<p>Attente d'une réponse du Ministère de l'Intérieur sur modifications proposées et de la validation interministérielle du décret modifié.</p>
<p>2- Améliorer le pilotage des activités</p>			
<p>Action 5. Élaborer une Instruction du Gouvernement à destination des préfets de région et de département fixant les modalités de mise en œuvre des politiques publiques en matière de concurrence et de consommation. Elle prévoira notamment</p> <ul style="list-style-type: none"> – de mieux associer les préfets de département à la définition des priorités régionales d'action déterminées par le préfet de région en déclinaison des priorités nationales – d'améliorer le suivi de l'activité et des résultats opérationnels par les préfets de département, en lien avec les préfets de région <p><i>Objectif : permettre aux préfets de mieux mobiliser le collectif régional pour la mise en œuvre des politiques en matière de consommation</i></p> <p><i>Livrable : produire une instruction du gouvernement</i></p>	<p>Cette action est conditionnée par la mise en œuvre préalable de l'action n°4, que le Copil du 16 octobre 2014 a décidé de différer, dans l'attente des arbitrages sur la revue des missions et l'organisation territoriale.</p>	<p>Action en cours</p> <p>Indépendamment de la modification du décret relatif à l'organisation des DIRECCTE et de la formalisation d'une instruction, le dispositif de consultation systématique des Préfets à la définition des priorités annuelles d'action a été décrit, dans le cadre de la démarche qualité, dans le processus « Enquête », et est effectivement mis en œuvre.</p> <p>Par ailleurs, les Préfets sont systématiquement invités à participer au dialogue de gestion organisé par le délégué au pilotage des DIRECCTE.</p>	
<p>Action 6. Faire évoluer le rôle de l'animateur régional en complétant son rôle de coordination par de l'appui technique ou sectoriel et du contrôle opérationnel</p> <p><i>Objectif : renforcer la pertinence de la fonction de pilotage</i></p> <p><i>Livrables : produire un document qualité sur le rôle d'animateur</i></p>	<p><i>Action complémentaire de l'action n° 15</i></p>	<p>Action réalisée</p> <p>Le document qualité décrivant le positionnement et le rôle de l'animateur régional a été rédigé par l'IGS, après consultation des</p>	<p>Le document doit être validé en comité de pilotage.</p>

<p><i>et une fiche de poste type.</i></p>		<p>services et une fiche de poste type a été élaborée.</p> <p>Des formations sur le rôle des pilotes ont également été organisées (cf action n° 15).</p>	
<p>Action 7. Habilitier les directeurs et directeurs adjoints de DD(CS)PP non issus de la CCRF</p> <p><i>Objectif : faciliter le rôle d'encadrement des cadres non CCRF en étendant leurs pouvoirs prévus aux codes de commerce et de la consommation</i></p> <p><i>Livrable : habilitier les cadres concernés</i></p>		<p>Objectif atteint sans procédure d'habilitation</p> <p>La loi Consommation permet aux Directeurs non CCRF de disposer, et de mettre en œuvre, sous l'autorité des préfets, des pouvoirs prévus aux codes de commerce et de la consommation, sans besoin de recourir à une procédure d'habilitation nominative.</p>	
<p>Action 8. Disposer au sein de chaque DD(CS)PP d'un cadre CCRF référent pour les missions concurrence, consommation et répression des fraudes</p> <p><i>Objectif : positionner un cadre référent CCRF dans chaque DD(CS)PP</i></p> <p><i>Livrable : nomination d'un cadre référent dans chaque DD concernée</i></p>		<p>Action en partie réalisée</p> <p>Les besoins ont été identifiés dans 20 directions et 8 inspecteurs experts encadrant ont d'ores et déjà été nommés.</p>	
<p>Action 9. Réunir annuellement au niveau national les cadres en charge des missions CCRF, et organiser des réunions périodiques des agents au niveau régional</p> <p><i>Objectif : Mieux associer les cadres aux réflexions nationales et renforcer leurs relations de travail</i></p> <p><i>Livrable : organisation de réunions annuelles (nationales et régionales)</i></p>		<p>Action réalisée</p> <p>Deux réunions nationales des 500 cadres en charge des missions CCRF ont été organisées les 30/09/14 et 29/09/15 (à noter que le 29/09 dernier, 30 % des DD n'étaient représentées ni par leur directeur, ni par leur directeur adjoint).</p> <p>Des réunions régionales des agents ont été organisées par les DIRECCTE en 2014 (ou début 2015) et sont désormais programmées chaque année.</p>	

Faciliter la mobilisation des compétences		
<p>Action 10. Confier au niveau régional la réalisation d'une cartographie des compétences présentes dans les pôles C et dans les DD(CS)PP</p> <p><i>Objectif : Adapter les besoins régionaux de compétences aux enjeux identifiés</i></p> <p><i>Livrable : Produire une cartographie des compétences dans chaque région</i></p>		<p>Action réalisée</p> <p>Les DIRECCTE ont toutes engagé les travaux d'élaboration de leur cartographie régionale des compétences en lien avec les DD(CS)PP.</p> <p>Cet exercice leur permet de mieux cibler et anticiper leurs besoins, au vu des enjeux régionaux préalablement identifiés. Pour chaque besoin un plan d'actions est ensuite proposé.</p>
<p>Action 11. Développer les réseaux de compétences en renforçant leur rôle d'appui au niveau local</p> <p><i>Objectif : Redéfinir le rôle et le fonctionnement des réseaux de contrôle</i></p> <p><i>Livrable : Produire un document qualité</i></p>		<p>Action en cours</p> <p>Le projet de document est en cours de rédaction. Le périmètre et le nombre de réseaux sera notamment adapté aux enjeux actuels et leur pilotage national sera renforcé.</p> <p>Par ailleurs, la participation à un réseau sera définie sur la base des enjeux locaux et de la cartographie des compétences (cf action précédente) afin d'optimiser leur mobilisation.</p>
<p>Action 12. Organiser la mutualisation interdépartementale de certaines compétences en s'appuyant sur la cartographie régionale des besoins et des compétences</p> <p><i>Objectif : Optimiser la gestion des compétences au vu enjeux régionaux et des besoins identifiés.</i></p> <p><i>Livrable : dispositif de mutualisation ou convention</i></p>		<p>Action réalisée</p> <p>Un bilan des mutualisations mises en place a été réalisé en 2014. Il montre un faible taux de mise en œuvre des mutualisations de compétences rares : les mutualisations interdépartementales pérennes existent dans seulement 2 régions (et très ponctuellement dans 8 autres régions, ce qui représente globalement 2,3 ETP). Les</p>

1

		mutualisations dans lesquelles la direction régionale agit au bénéfice des directions départementales fonctionnent mieux.	
<p>Action 13. Identifier dans les fiches de poste, en plus de la résidence administrative, le champ de compétences associé au poste</p> <p><i>Objectif : avoir une meilleure connaissance des spécificités des postes et anticiper les besoins en formation.</i></p> <p><i>Livrables : fiches de poste</i></p>		<p>Action en partie réalisée</p> <p>Les fiches de poste sont généralisées pour les premières affectations.</p> <p>La généralisation du dispositif à tous les mouvements est en cours.</p>	
B. Accompagner les parcours des personnels et valoriser leurs compétences			
<p>Action 14. Poursuivre les travaux relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).</p> <p><i>Objectif : Améliorer la visibilité sur les besoins</i></p> <p><i>Livrable : répertoire des métiers CCRF et expérimentation</i></p>		<p>Action réalisée</p> <p>Un bilan des expérimentations engagées dans 5 régions est en cours avant généralisation.</p>	
<p>Action 15. Développer une offre complète de formation pour les agents exerçant des fonctions de pilotage et d'animation</p> <p><i>Livrable : adapter ou créer des modules de formation</i></p>		<p>Action réalisée</p> <p>Chaque année les modules déjà créés sont adaptés aux nouveaux besoins.</p>	
<p>Action 16. Prévenir les risques psycho-sociaux en s'appuyant sur les plateformes régionales d'appui à la gestion des ressources humaines (PFRH) et le fonds de modernisation des DDI s'agissant des DD(CS)PP</p> <p><i>Livrable : Mise en place d'un dispositif de suivi</i></p>		<p>Action en cours</p> <p>Action conduite par les DD(CS)PP elles-mêmes et dont l'Inspection Générale des Services a été chargée du suivi. Un point de situation figure dans tous les comptes rendus de visite des IGS, et est transmis au bureau RH pour traitement du signalement, le cas échéant.</p>	
<p>Action 17. Valoriser les agents exerçant des missions spécifiques au niveau régional ou départemental (ex mutualisation de compétence, auditeurs qualité...)</p>		<p>Action en cours</p>	<p>L'avancement de cette action est lié aux travaux préparatoires au « RIFSEEP » (Régime Indemnitaire lié aux</p>

<i>Livrable : mesure indemnitaire</i>			Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel)
<p>Action 18. Renforcer le dispositif de formation des cadres et des cadres intermédiaires dans les DD(CS)PP pour leur permettre de s'approprier les missions ne relevant pas de leur corps d'origine</p> <p><i>Livrable : création d'un module spécifique au catalogue de formations interministérielles</i></p>		<p>Action réalisée</p> <p>Organisation de 2 sessions de formation au profit de 34 cadres (sur 140 potentiels).</p>	<p>Seuls 2 directeurs sont inscrits à la 3^{ème} session prévue au mois de novembre 2015.</p>
<p>Action 19. Revaloriser les fonctions de chef de pôle C de manière à fluidifier les parcours professionnels entre les niveaux régional et départemental</p> <p><i>Livrable : proposition de décret d'harmonisation sur emploi DATE</i></p>		<p>Action réalisée</p> <p>Proposition de requalification des emplois DATE à l'occasion de la réorganisation territoriale.</p>	<p>Projet coordonné par les SG MASS et MEF, non encore validé par la DGAFP</p>
<p>Action 20. Assurer un suivi personnalisé des cadres CCRF affectés en DD(CS)PP et en DIRECCTE, par le DIRECCTE, afin notamment de constituer un vivier de cadres</p> <p><i>Objectif : Diversifier et valoriser les parcours professionnels</i></p> <p><i>Livrable : Proposer un dispositif global de management personnalisé</i></p>		<p>Action réalisée</p> <p>Le dispositif mis en place comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une participation à la revue des cadres (en lien avec le délégué au pilotage des DIRECCTE et avec le SGG pour les cadres départementaux), - des actions régulières de détection des potentiels et de leur formation. 	
C. Renforcer les coopérations avec les autres administrations			
<p>Action 21. Au sein du ministère de l'économie et des finances, renforcer la coopération avec la DGDDI en ce qui concerne l'échange d'informations sur les acteurs économiques et la gestion du service commun des laboratoires, dans le cadre du futur contrat d'objectif et de performance du SCL</p> <p><i>Livrables :</i></p>		<p>Action réalisée en commun avec la DGDDI</p> <p>Indépendamment des contrôles conjoints ou coordonnés qui se poursuivent, la coopération s'est renforcée depuis 2014 dans plusieurs domaines:</p> <ul style="list-style-type: none"> - accès croisé aux bases de données respectives des administrations centrales - programmation annuelle concertée en matière de produits 	

<ul style="list-style-type: none"> - Identification des besoins en termes d'accès aux bases de données. - Organisation de réunions régionales annuelles - Rationalisation de l'activité d'analyse du SCL 		<p>industriels et de contrefaçons de marques</p> <ul style="list-style-type: none"> - renforcement des protocoles régionaux (déclinaison du protocole national) entre services territoriaux pour traiter les enjeux régionaux identifiés en commun. - organisation d'une réunion annuelle des correspondants régionaux en présence des directrices générales - expérimentation en 2014 de la communication croisée des résultats d'analyse de certains produits - conclusion, en juillet 2014, du Cadre d'Orientation Pluriannuel du SCL qui fixe de nouvelles orientations en concordance avec les préconisations de la Cour des Comptes (ex : comptabilité analytique).
<p>Action 22. Renforcer la coopération avec le ministère de l'agriculture (DGAL), notamment en développant :</p> <p><i>Livrables :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - nouvelle réflexion sur les outils partagés (outils informatiques, démarche qualité...); - valorisation des instructions conjointes aux services, notamment à l'occasion d'opérations interministérielles de contrôle - analyse des conclusions de l'EPP sécurité sanitaire des aliments 		<p>Action en cours avec la DGAL</p> <p>La coopération s'est renforcée dans plusieurs domaines:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formation et généralisation de SORA-Courrier - opérations de contrôles renforcés (ex : filière d'élevage) - travaux convergents (ex : démarche qualité, processus pilotage) - plan d'actions en cours suite à la mission SSA
<p>Action 23. Valoriser et renforcer l'efficacité de la coopération avec les directions d'administration centrale des autres ministères avec lesquelles la DGCCRF intervient sur des champs d'action complémentaires</p> <p><i>Livrables : consultation des directions d'administration centrale concernées, dans le cadre du processus d'élaboration de la directive nationale d'orientation.</i></p> <p><i>Réunion annuelle du Groupe Interministériel de la Consommation</i></p>		<p>Action réalisée</p> <p>La procédure d'élaboration du programme national d'enquêtes (ex « DNO ») prévoit la consultation des partenaires institutionnels, à savoir en 2015 : 8 autorités indépendantes (AdIC, ARCEP, ARJET, AMF...), 18 administrations (DGDDI, DGAL, DGS, DGE, ...) et les 2 agences d'évaluation (ANSES, ANSM).</p> <p>Par ailleurs, le GIC a été réuni le 18/12/14 sous la présidence de Carole Delga et une nouvelle réunion est programmée le 25/11/15 sous la présidence de Martine Pinville.</p>

ANNEXE VI

Contribution des organisations syndicales



Paris le 16 novembre 2015

Notre projet pour une Administration efficace au service des consommateurs et des entreprises

Six années de RÉATE ont mis à mal l'Administration chargée de réguler les marchés, de protéger les consommateurs, de garantir une concurrence loyale entre entreprises : la DGCCRF n'est plus en capacité de remplir correctement et efficacement les missions qui lui sont dévolues.

Ce constat est unanime, qu'il émane des différents rapports commandés par les autorités (Gaubert, Lefèvre, Cour des Comptes, ...), de Ministres, d'élus nationaux (de différents bords politiques), d'associations de consommateurs, et bien évidemment des fonctionnaires directement concernés.

La DGCCRF doit être restructurée afin de retrouver un fonctionnement optimal. SOLIDAIRES, 1^{ère} organisation syndicale de la DGCCRF, revendique une Direction Générale chargée de la protection économique du consommateur, de la qualité et de la sécurité des produits alimentaires et non-alimentaires et des services, et de la loyauté de la concurrence, rattachée au Ministère de l'économie, avec un commandement vertical sur toutes les structures ayant en charge ces missions qu'elles soient locales ou régionales. Ceci implique la sortie des actuelles DDI et la création d'Unités Départementales dédiées et dotées des effectifs suffisant pour accomplir leurs missions.

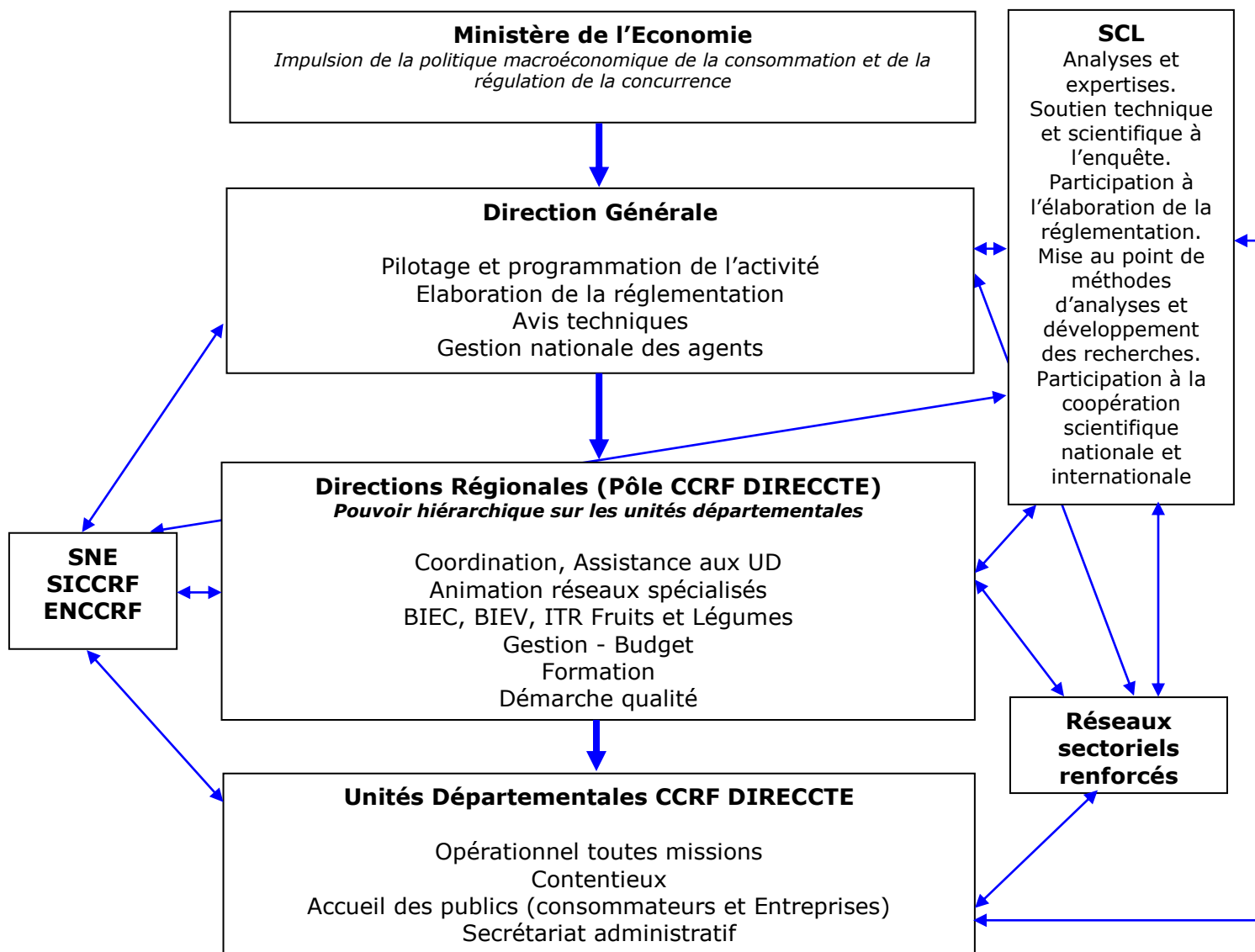
Le projet d'organisation de la DGCCRF, porté par SOLIDAIRES, est synthétisé dans le schéma reproduit au verso : il intègre l'impératif de déployer le maximum d'agents aux fins de contrôles et d'enquêtes au plus près des usagers. Ce projet pourra s'inscrire dans le cadre des DIRECCTE et de leurs UD.

Ceci suppose par ailleurs de réduire au juste nécessaire les fonctions sédentaires ainsi que les tâches administratives en supprimant celles superflues ou inutiles.

Ainsi, le pilotage et l'orientation de l'activité des services déconcentrés doivent être exercés par l'administration centrale ; les Directions Régionales ayant d'une part un rôle de coordination et d'assistance des Unités Départementales, et d'autre part la charge de missions particulières (BIEC) et d'animation des réseaux spécialisés ; les Unités Départementales doivent assurer les missions d'accueil des publics, d'enquêtes et contrôles, et le contentieux.

Enfin, le recours à l'interdépartementalité ne doit être envisagé que sur des secteurs ou des activités ne nécessitant pas, ou ne permettant pas, la présence permanente d'un enquêteur spécialisé au plan départemental, ou pour des opérations particulières et ponctuelles. En tout état de cause, elle doit être mise en œuvre sur la base du volontariat et dans un cadre bien établi approuvé par le Comité Technique de la DGCCRF.

Notre projet pour une Administration efficace au service des consommateurs et des entreprises



Inter départementalité encadrée et sur des secteurs ou des activités ne nécessitant pas, ou ne permettant pas, la présence permanente d'un enquêteur spécialisé au plan départemental, ou pour des opérations particulières et ponctuelles.

**Contribution de la CFDT de la DGCCRF
Avec la Fédération CFDT des Finances
Pour la Mission Auvigne – Masurel**

**RECONSTRUIRE LA CCRF :
N'ATTENDONS PLUS !**

L'alternance politique de mai 2012 a délié les langues : ce ne sont plus des esprits syndicalistes chagrins et passésistes qui dénigrent la belle machine RGPP-RÉATE, c'est enfin le temps des bilans et de la vérité sur le rouleau compresseur qui nous a abîmés, selon les termes de Benoît HAMON, ministre en charge de la consommation.

Le CIMAP du 17 juillet 2013 a échoué par manque d'ambition. Sa décision n°34, si elle concède les particularités de la DGCCRF, n'accouche que d'un Plan d'actions. Dès janvier 2014, ses vingt-trois mesures sont énergiquement mises en œuvre par Bercy et la DGCCRF qui en exploitent les moindres bénéfiques. Les efforts sont contrariés et la mauvaise volonté n'est pas du côté de Bercy. Les pseudo-améliorations sont vaines, l'homéopathie n'est pas à la hauteur des maux.

Confronté à un *statu quo* des structures administratives, qu'il juge inefficace pour les missions de la DGCCRF, Emmanuel MACRON reprend le dossier et s'en explique aux CT ministériels des 26 mai et 13 octobre 2015.

Votre mission est lancée pour proposer des évolutions.

A la RÉATE et la RGPP, nous devons donc une gloire dont nous nous serions bien passés : nous sommes exemplaires de ce que ces réformes ont eu de plus destructif à la fois pour nos missions, pour le service rendu à la société, pour nos réseaux et pour les agents.

Pour la CFDT, le malade étant enfin déclaré en état critique, l'heure des remèdes doit sonner.

Depuis 2009, le positionnement de la CFDT CCRF et SCL s'est construit dans les débats au sein de ses structures. Le sujet a été porté auprès des composantes fédérales et confédérales. L'Union des Fédérations des Fonctions Publiques l'a exprimé auprès du Premier ministre le 15 juin 2015. Plus récemment, Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT, cosigne le courrier ci-après.

Bilans et perspectives, la CFDT dénonce et propose :

I. L'éclatement des services déconcentrés de la CCRF entre DD(CS)PP et DIRECCTE est un échec patent

- Les missions de la CCRF sont imbriquées : nous sommes l'interlocuteur des consommateurs et le contrôleur des entreprises dès lors qu'il y a risque sur le bien ou le service consommé, que ce risque porte sur la sécurité, la loyauté ou les conditions de formation de son prix. A ce titre, notre expertise se joue aussi dans notre polyvalence : nous intervenons dans tous les secteurs et à tous les stades de la production et de la distribution car nous sommes l'administration garante du bon fonctionnement du marché et de la confiance du consommateur dans son acte d'achat. Et nous agissons en réseau car notre force réside dans notre capacité à faire circuler l'information pour que la réponse la plus appropriée à un problème posé soit donnée le plus rapidement possible et irrigue en retour le réseau.
- Les missions de la CCRF appellent une coordination nationale : pour que l'information circule, pour que les règles soient les mêmes pour tous les acteurs économiques, pour que les consommateurs bénéficient du même degré de protection sur tout le territoire. L'immixtion de considérations locales, telles que nous les avons vues se développer ces dernières années, est antinomique de notre mission de gendarme de l'économie et provoque découragement et souffrance chez les enquêteurs qui, face à l'arbitraire, perdent le sens de leur métier.
- La CCRF n'a pas de visibilité au sein des structures qui l'accueillent ; ni en DIRECCTE, ni en DD(CS)PP et pas davantage en DRDJSCSP, elle n'a trouvé sa place et les conditions d'un fonctionnement satisfaisant à la fois pour l'exercice des missions et pour les conditions de travail des agents. En DD(CS)PP et, dans une moindre mesure, en DIRECCTE, nous ne sommes pas intégrés et nous ne sommes pas compris. Ceci est le meilleur des cas : certains d'entre nous ont vu leurs missions méprisées, leur façon d'exercer leur métier violemment et injustement remise en cause, leurs droits sociaux bafoués.
- Après des années de déni, l'administration centrale admet les conséquences funestes de la RéATE sur l'activité CCRF. Le compte n'y est pas : notre activité a chuté dans des proportions bien supérieures à la baisse d'effectif subie. Au-delà de la quantité, ce qui remonte des services déconcentrés, c'est aussi la perte de sens du métier quand la course à la « bûchette » ne débouche sur aucune suite concrète et adaptée, faute de temps et de moyens. Derrière ces chiffres, c'est surtout l'impossibilité matérielle de nombre de nos collègues à porter un dossier, à l'approfondir, à faire leur métier d'enquêteur, en somme, qui nous alarme.
- Jusqu'en 2008, les fonctions supports avaient été extrêmement maîtrisées pour privilégier les enquêtes. Les mutualisations interministérielles ont aspiré des agents CCRF vers des fonctions supports et parfois pour d'autres administrations. En conséquence, de nombreux enquêteurs ont été retirés du « terrain », ce qui a participé à la baisse de l'activité.
- De nombreuses équipes départementales n'ont pas de cadres CCRF (inspecteur principal et au-dessus). Davantage encore fonctionnent avec moins de dix agents. Plus de vingt équipes départementales sont constituées de moins de sept agents, soit la moitié de l'effectif-plancher défini voici plusieurs années. Nos collègues dans ces départements sont particulièrement en souffrance : isolés du réseau CCRF, sommés d'être omniscients, ils ne peuvent pas suffire aux tâches qui leur sont assignées.

Monsieur Manuel Valls

Premier ministre
Hôtel de Matignon
57, rue de Varenne
75007 PARIS

Paris, le 30 septembre 2015

Référence : LB/NH

Té
01 42 03 80 10
Fax
01 53 72 38 71
secgeneral@cfdt.fr

Monsieur le Premier ministre,

Les 2800 agents du service de protection des consommateurs, relevant de la Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes, appartenaient jusqu'en 2009 à une administration nationale sous l'autorité effective du ministre de l'Économie.

Dans le cadre de la réforme de l'administration territoriale de l'État, les services déconcentrés de la DGCCRF ont été réorganisés au sein de directions interministérielles. Les services déconcentrés de niveau régional sont intégrés dans des directions placées auprès des préfets de région (les DIRECCTE). Mais, surtout, les services de proximité ont été territorialisés à un échelon départemental qui est inséré dans des directions départementales interministérielles (les DDCSPP).

6 ans après son lancement, cette réforme n'a pas produit les effets escomptés alors même que la DGCCRF a été épargnée par les suppressions d'effectifs. La CFDT et ses partenaires syndicaux ont fait le constat d'une dégradation massive et continue de l'activité de protection des consommateurs. Selon les chiffres de l'administration, et pour ne citer que deux exemples :

- Le nombre de contrôles entre décembre 2011 et décembre 2014 est passé de 230 000 à 180 000, soit une diminution de 22 %.
- La part du temps consacré aux enquêtes dans l'activité des agents a baissé de 19 % entre 2012 et 2014.

Il est manifeste que l'échelon départemental ne correspond pas aux particularités des missions confiées à la DGCCRF. Les produits et les services achetés en France ont souvent des origines supra-départementales quand elles ne sont pas européennes ou mondiales et la consommation est rarement limitée à un département. Ainsi, bien que l'usine Spanghero soit implantée dans un seul site à Castelnaudary, c'est un service national d'enquête de la DGCCRF qui été sollicité lorsque cette affaire a éclaté.

Le délitement de ce service public est la cause d'une importante souffrance au travail des agents de la DGCCRF qui, comme tous les agents des services publics, sont profondément attachés au bon accomplissement de leurs missions d'intérêt général.

Ces constats portant aussi bien sur les dysfonctionnements administratifs que sur le mal être des fonctionnaires ont été reconnus comme exacts par le ministre de l'Économie. D'autres rapports, notamment parlementaires ont fait la même analyse.

La CFDT a formulé une proposition qui est la seule de nature à sortir de cette situation par la réhabilitation d'un pilotage national s'appuyant sur les directions régionales interministérielles. Il s'agit de placer les services implantés dans les départements dans des unités territoriales des DIRECCTE, selon le principe déjà existant pour les services de l'inspection du travail.

Le ministre de l'Économie rencontrera les organisations syndicales représentatives le 6 octobre pour une réunion que chacun ressent comme cruciale. La CFDT et sa fédération des Finances vous demandent de lui donner un nouvel arbitrage favorable à la DGCCRF et à ses missions.

Veillez agréer, Monsieur le Premier ministre, l'assurance de notre haute considération.

Laurent Berger
Secrétaire général de la CFDT



Damien Leroux
Secrétaire général de la fédération
CFDT des Finances



II. Les bases de la reconstruction de la CCRF

- Un axe de commandement unique et linéaire depuis Bercy est rétabli jusqu'à l'agent en poste en département ;
- Le département est le périmètre normal d'intervention des enquêteurs, sauf exceptions telles que BIEV et BIEC ou en cas de mutualisations sur certains secteurs ;
- La mission concurrence est exercée au niveau départemental ; les actuelles brigades régionales LME et PAC regroupent des agents positionnés en unité départementale ;
- Le niveau régional a autorité sur les services d'enquête départementaux et les brigades régionales. Il pilote l'activité et assure certaines missions d'enquête (ITR¹ Fruits et légumes, ITI² Vins, BIE³ Concurrence, BIE Vins) et certaines missions support (formation, gestion, communication) ;
- Les brigades LME et PAC sont pilotées depuis le niveau régional.

A cette fin, la CFDT préconise le retrait des services de la DGCCRF des DD(CS)PP et la création d'une hiérarchie nationale ministérielle par :

- Soit une structure indépendante pour la CCRF : service ministériel déconcentré, la Direction régionale de la CCRF (DRCCRF) et ses Unités départementales (UD) ;
- Soit, à défaut, leur intégration dans les unités territoriales départementales des DIRECCTE (UTD), sur le modèle de l'inspection du travail.

A court terme, il apparaît à la CFDT que la solution la moins coûteuse et la plus simple à mettre en œuvre est le rattachement hiérarchique des agents CCRF en poste dans les DD(CS)PP aux DIRECCTE via les pôles C.

Immobilier :

Il est inenvisageable, pour la CFDT, d'imposer de nouveaux déménagements aux personnels déjà malmenés. Tout comme nos concitoyens qui pâtissent de notre baisse d'activité, nous sommes les victimes d'une mauvaise réforme, nous n'en paierons pas deux fois le prix :

- Si la DRCCRF reconstituée est incluse dans le périmètre de la DIRECCTE, une UT de DIRECCTE par département n'implique pas des locaux communs pour les missions Emploi-Travail et CCRF.
- L'hébergement dans les locaux de la DD(CS)PP peut se poursuivre au même titre qu'une cité administrative regroupe des administrations différentes.
- L'exception à ce principe doit permettre de regrouper les deux équipes de la DGCCRF actuellement séparées dans les chefs-lieux des régions (anciens et nouveaux).

¹ ITR : Inspecteur technique régional

² ITI : Inspecteur technique interrégional

³ BIE : Brigade interrégionale d'enquête

Concrètement,

- Tout agent CCRF sera placé sous les ordres d'un cadre CCRF (au minimum inspecteur principal) lui-même intégré dans une chaîne de commandement entièrement CCRF ;
- A l'exception des agents qui choisiront de demeurer sur les missions supports régionalisées, les enquêteurs « concurrence » et les agents « animation-pilotage » du Pôle C :
 - s'ils sont au chef-lieu de région, relèveront du service d'enquête unique regroupé du chef-lieu de région (UTD ou UD).
 - s'ils sont encore hébergés par une DD(CS)PP, seront positionnés au service d'enquête de ce département (UTD ou UD).
- Dans le schéma des DIRECCTE ou dans celui des DRCCRF, le pôle régional subsistant a autorité sur les UTD ou UD dont il pilote l'activité. Il assure certaines missions d'enquête (BIEC, BIEV, ITI, ITR) et les missions supports. Ces missions ainsi que les brigades LME et PAC, pérennisées à l'échelon régional, peuvent être exercées à partir du niveau départemental.

En conséquence, l'essentiel de l'effectif cible des deux missions, concurrence et animation-pilotage, du pôle C sera transféré pour venir abonder celui des services départementaux (UTD ou UD)

Le service d'enquête départemental du chef-lieu de région pourra se trouver ponctuellement en sureffectif. Le jeu des mutations, des départs en retraite, des promotions et des affectations de stagiaires titularisés permettra de rétablir l'équilibre. Il n'y aura pas de changement contraint de poste ou de lieu de résidence administrative, induit par les transferts des effectifs cibles.

Les agents en charge de l'animation-pilotage ont reçu une formation initiale d'enquêteur qui leur permet d'opter pour l'équipe d'intervention départementale.

Dans les DD(CS)PP, les agents « concurrence » qui s'étaient reconvertis en 2009 et 2010 pourront revenir sur leurs anciennes attributions. De même, les collègues affectés sur des missions inter-ministérielles mutualisées auront vocation à réintégrer l'environnement professionnel de la DGCCRF.

L'évolution des structures aura un impact sur l'avenir des cadres de la CCRF positionnés sur des emplois fonctionnels (DDI, DDI adjoint, DIRECCTE, pôle C de DIRECCTE ...). Bercy devra obtenir le retour des agents et des budgets transférés aux services du Premier ministre. Des dispositifs d'accompagnement devront être prévus tels qu'une doctrine d'emploi des cadres.

Le 17 novembre 2015

Patrice Rio
Secrétaire général



Syndicat national des agents de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes

L'Atrium - 5, place des vins de France – 75573 Paris Cedex 13

☎ 01 53 44 21 53 ☎ 01 53 44 21 54

@ : cgt@dgccrf.finances.gouv.fr - www.cgt-ccrf.net

Lery-Poses le 19 novembre 2015

Messieurs les chargés de mission,

Lors de nos entrevues de la semaine passée, vous avez tenu à rappeler que les organisations syndicales étaient invitées à vous transmettre tout document qu'elles souhaiteraient voir annexé à votre rapport.

Les hasards du calendrier ont fait que le SNACCRF-CGT se trouve présentement en congrès. Nous avons donc profité de ce moment privilégié de vie démocratique dans notre organisation pour répondre à votre invitation.

Vous trouverez, joint à la présente, notre mémorandum qui est, depuis 2012, le socle de l'action de notre syndicat dans sa recherche d'une sortie de la DGCCRF d'une RéATE où, de façon inéluctable, elle se meurt.

Nous vous demandons de conserver à l'esprit que ce document a été rédigé à un moment où la demande était la recherche d'un procédé qui puisse être mis en œuvre à iso structures.

Le SNACCRF-CGT tient à souligner que la proposition qui en résulte conserve sa pertinence et son actualité.

Sortir des DD(CS)PP, c'est retrouver le lien hiérarchique que la RéATE a coupé.

C'est aussi en finir avec la partition inappropriée entre les missions et la mobilisation de trop nombreux ETP sur un prétendu pilotage.

Il faut encore insister sur le fait que les DIRECCTE correspondent à une dimension de l'action publique qui est celle de la régulation, de l'aide, du conseil aux entreprises. Cette dimension n'est pas et ne peut pas être celle de la DGCCRF. Les missions de contrôle ont des exigences propres qui ne supportent aucune compromission.

La non prise en compte de ce raisonnement fonde la persistance de notre crise.

Pour être complets, nous nous devons de rappeler avec force que, dès lors que nous faisons le constat d'une part de l'échec des structures existantes avec leurs règles de fonctionnement actuelles, et d'autre part de synergies qui n'ont existé dans le meilleur des cas que sur un registre matériel, l'inter ministérialité n'est en rien une ligne de force. Ce qui se pratique dans les deux niveaux d'inter ministérialité s'envisageait tout autant en interdirectionnalité au sein des ministères économique et financier dans une logique fondée sur la finalité des missions exercées.

De ces considérations, il résulte que dès lors que l'on place les missions, les politiques publiques au sommet des préoccupations, ce qui est le cas du SNACCRF-CGT, la cohérence impose de sortir de toute la RéATE. Ce concept n'est pas opérant dans les périmètres métiers de la DGCCRF et ne peut pas l'être puisque sa nature s'oppose à l'essence même de nos missions.

La CGT se doit encore d'insister sur la question de l'emploi. Corrélée à celle des missions, cette question n'est rien d'autre que celle de l'effectivité des politiques publiques dont la DGCCRF a la responsabilité. Ce qui se doit d'être restauré c'est une cohérence.

La DGCCRF doit retrouver, à minima, son déploiement dans chaque département avec l'abondement en personnel nécessaire pour y effectuer l'ensemble des missions de concurrence, de consommation et de répression des fraudes. C'est le prix de la restauration cohérente et républicaine de la DGCCRF et de son réseau. C'est le prix d'un retour à des conditions satisfaisantes tant dans l'exercice des missions que dans la vie au travail qui constitue un minimum satisfaisant.

Ces nécessités sont accompagnées de celle de rendre au réseau reconstruit l'accès aux analyses et aux expertises du réseau public de laboratoires du SCL lui-même doté des moyens adéquats.

Il est également impératif qu'une informatique métier en prise directe avec les missions et leur exercice soit rétablie.

Enfin la CGT ne peut s'empêcher de relever que, notamment par la contrainte du calendrier, la mission qui vous a été confiée est un nouveau rendez-vous manqué avec les agents.

Trop souvent témoins, autant que partie prenante du non fonctionnement de véritables monstres administratifs, en dernier état la première DRDJSCSPP, leurs témoignages, leurs analyses et leurs propositions auraient gagné à être recueillis directement.

Le SNACCRF-CGT souligne qu'il étudiera de façon approfondie tout processus, ou proposition de processus qui irait dans le sens de ses revendications.

Veillez agréer, Messieurs les chargés de mission, l'expression de nos salutations respectueuses.

Le congrès du SNACCRF-CGT

Sortir de la REATE, c'est maintenant : PREMIÈRES PROPOSITIONS DE LA CGT

Les réformes Sarkozy, REATE, RGPP ont déstructuré la DGCCRF : autorité de la concurrence, pôles C au sein des DIRECCTE/DIECCTE et DDPP ou DDCSPP, réorganisation de l'administration centrale, attaques portées contre les laboratoires, et provoqué une véritable hémorragie des effectifs. Après 4 ans de ce régime, le constat est sans appel : c'est un échec retentissant ! Diagnostic partagé aussi bien par les agents et leur intersyndicale que par les ministres, les inspections générales et l'Administration Centrale. Les agents n'ont jamais baissé les bras et toujours combattu ces réformes. Ces luttes ont commencé à porter leurs fruits, à savoir le maintien des emplois et des moyens alloués à la DGCCRF en 2013.

Le temps est venu de sortir la DGCCRF de la REATE.

Pour ce faire, la CGT formule les propositions suivantes, elles sont à la fois nécessaires et socialement utiles :

LE BILAN CALAMITEUX DE LA REATE À LA DGCCRF :

Une césure DIRECCTE/DD(CS)PP dépourvue de pertinence :

La séparation des missions et des collectifs de travail entre les niveaux régionaux et départementaux a généré une dégradation importante de l'exercice des missions de la CCRF et de son impact sur le champ économique.

La pénurie d'emplois a conduit les préfets et les directeurs à opérer des choix inadéquats

La chasse ouverte aux « doublons » dans les actions de l'Etat pour améliorer les bilans et réaliser des économies à court terme, a conduit à des erreurs d'analyse sur les contenus et les finalités des missions. Trop souvent des directeurs se sont lancés dans une course à la casse, en mettant par exemple en opposition DGCCRF et DGAL afin de tenter un impossible mariage au mépris des habilitations et des savoirs-faires de chacun.

Cela a eu pour conséquence tant de gommer les identités professionnelles que d'introduire une hétérogénéité de traitement entre les territoires.

Des synergies inexistantes :

Les missions de la DGCCRF tiennent leur cohérence des pouvoirs de police judiciaire et administrative à finalité économique. De fait, cela rend impossible la mise en œuvre de synergies dès lors que les habilitations judiciaires et administratives, les finalités des missions et les méthodes de travail des différents services concernés sont divergentes.

Une réactivité amoindrie :

Malgré sa petite taille, la DGCCRF est dotée de compétences multiples et couvre un champ très large d'expertises. Pour mieux partager les bonnes pratiques, s'était mis en place un travail en réseau souple et réactif. Or, ces collectifs de travail ont été détruits par les réformes. Ainsi, les cloisonnements se sont multipliés, coupant les agents les uns des autres. Dans certaines régions, la rupture a été si brutale que concurrence et défiance se sont installées, générant un climat délétère.

La transmission de l'information a dû emprunter des canaux allongés incluant désormais Préfets et DIRECCTE.

La diminution drastique du nombre d'agents a aggravé ces entraves. Outre les réductions d'effectifs, les nouvelles fonctions de pilotage confiées aux pôles C, quoiqu'inefficaces, se sont avérées chronophages et gloutonnes en termes d'ETP.

De plus, les collectifs CCRF dans certains départements ne disposent plus d'un encadrement métier. Là encore, la mise en position d'encadrement d'agents de catégorie A est une mauvaise solution, qui les éloigne de leurs fonctions d'enquêteur.

Une visibilité en berne :

Le choix délibéré a été fait de faire disparaître les sigles connus de tous (DGCCRF ou répression des fraudes, DSV, etc.). Les nouveaux sigles « DDPP », « DDCSPP », « Pôle C » « DIRECCTE » n'ont aucune résonance pour le commun des mortels.

Par ailleurs, les déménagements opérés lors de regroupements des services se sont souvent faits sans prendre en compte l'accessibilité par les citoyens (implantations en périphérie, etc.)

Une baisse d'activité désastreuse pour les besoins sociaux des citoyens :

Les attaques contre la DGCCRF ont porté leurs fruits : la diminution de l'activité est plus du double de celle de la diminution des effectifs (respectivement - 20 % et - 8,2 %). Cette tendance se poursuit ! En outre, les agents, par manque de temps, sont orientés vers les suites de contrôles les plus immédiates à mettre en œuvre : « suites pédagogiques » plutôt que suites répressives !

LES LIGNES DIRECTRICES D'UN CHANGEMENT, PUIS D'UN REDRESSEMENT :

La DGCCRF exerce des missions de contrôle économique (y compris le rapport Gallois le rappelle). Cela justifie son rattachement au ministère chargé de l'Economie. Elle est notamment profilée pour exercer des actions de cohérence nationale, dans le cadre réglementaire européen et national. Elle participe du maintien de l'ordre public économique : sécurité des produits industriels et alimentaires, loyauté et transparence des transactions, etc. L'un des bénéfices de cette intervention pour les citoyens est de les prémunir contre les conséquences parfois désastreuses que génèrent les dysfonctionnements dans certains secteurs économiques: le coût exorbitant tant au plan humain qu'économique des scandales (vache folle, sang contaminé, amiante, prothèses mammaires PIP, Médiateur ...).

Cela suppose un pilotage d'envergure et une cohérence d'ensemble.

Si la sécurité publique et la protection des populations relèvent des compétences et de l'autorité des Préfets, force est de constater que l'utilité sociale de la DGCCRF dépasse largement ce cadre.

La fin de l'interférence préfectorale dans l'exécution des missions :

Sans sortie de la REATE, il ne sera pas possible d'exercer les missions qui sont les nôtres. L'administration centrale doit retrouver ses prérogatives de pilotage de l'action et conserver celles de gestion des carrières, de mutation ... En clair, il importe de briser le schéma REATE à la DGCCRF et de revenir à des chaînes hiérarchiques courtes et réactives, ainsi qu'à une détermination nationale des orientations réellement mises en œuvre et déclinées sur l'ensemble du territoire.

La remise en perspective de la DGCCRF dans les nouveaux défis économiques de l'Etat :

La Directive Nationale d'Orientation que publie chaque année la DGCCRF doit inscrire le service dans les champs économiques d'avenir, où la loyauté et la sécurisation des transactions doivent être la ligne directrice de notre action. Il peut notamment s'agir :

- de raisonnements en termes de filières de production,
- d'implication plus grande dans l'économie numérique,
- d'implication plus grande sur les marchés émergents de l'écologie,
- d'implication plus grande sur les dépenses précontraintes des citoyens,
- d'implication plus grande sur les marchés liés au bâtiment, ce à tous les stades, de la construction à la commercialisation, en vente ou en location,
- de moralisation des secteurs bancaires et des assurances,
- du retour dans les marchés publics où les trois principes, transparence, égalité d'accès et de traitement, doivent être surveillés.

La remise des analyses économiques au cœur des priorités :

Les problématiques de concurrence, d'élaboration des prix, d'équilibre entre les acteurs des filières doivent naturellement s'intégrer à l'exercice quotidien des enquêtes. Nous sommes au contact de ces problématiques à travers l'ensemble de nos autres missions. C'est par ce seul moyen que la matière concurrence pourra retrouver du sens. Il ne s'agit pas d'une compétence rare mais d'un des piliers de notre action.

LE DEPARTEMENT : échelon de proximité incontournable d'exercice de l'ensemble des missions :

Un service de contrôle économique se doit d'être au contact de l'ensemble des acteurs économiques et des usagers. Pour ce faire, le niveau départemental, voire infra-départemental (pour le contrôle de bassins économiques importants) est le niveau pertinent d'exercice plein et entier des missions. Il est vital d'envisager un redéploiement tenant compte de ces réalités.

C'est pourquoi un repli au niveau régional ne répondrait pas aux besoins sociaux du pays. En laissant s'installer – ou en les suscitant - dans certains départements des déserts administratifs, **l'administration organiserait ce faisant sa propre inefficacité face à la fraude.**

Les laboratoires :

Pour détecter et identifier les marchandises fraudées, l'État se doit de disposer d'une capacité d'analyse et d'expertise suffisante et indépendante compte-tenu de la diversité de la vie économique et des besoins de contrôle. A cet effet, Bercy dispose du Service commun des Laboratoires, lequel devrait pouvoir maintenir ses implantations sur tout le territoire et être à la pointe en matière de recherche et développement.

LES CONTOURS D'UNE **NOUVELLE DGCCRF**

DANS UN **PREMIER TEMPS** :

- **Transformer les structures DD(CS)PP et DIRECCTE héritées de la REATE. Elles deviendraient le cadre d'hébergement des services déconcentrés autonomes (à l'image des cités administratives).** Dans cette optique, les directeurs n'auraient plus l'autorité hiérarchique et fonctionnelle sur les services CCRF. Leur rôle consisterait à assurer le fonctionnement matériel des services en procédant (de façon mutualisée lorsque cela est possible) aux différents achats et maintenance, en étant doté d'un budget ad-hoc avec un cadrage national garantissant aux agents la mise à disposition des moyens nécessaires. Seuls les personnels de direction (actuels DDI et Adjoints) resteraient par conséquent, rattachés à un ministère à vocation transverse (service du Premier ministre, ministère de la fonction publique).
- **Chaque administration disposerait d'un chef de service, issu cette fois-ci de ses propres rangs et qui serait son référent.** Chargé de la politique de son service dans le département, il disposerait de l'autorité sur les agents, y compris en matière de gestion du personnel. L'ensemble des missions y compris la concurrence, serait assuré en département.
- **Dans cette logique, le périmètre actuel des règlements intérieurs n'a plus lieu d'être.** Les règles de gestion nationale devraient donc retrouver la plénitude de leur application.
- **S'agissant des services régionaux, pour traiter de leurs spécificités,** ils seront déchargés du pilotage et recentrés sur l'animation des réseaux, la coordination régionale et l'accueil des BIEC/BIEV/agents du SNE en implantation locale. Ils ne devront conserver en propre aucune attribution d'enquête et ne seront plus l'interlocuteur unique de l'Administration Centrale.
- **Cela conduit nécessairement au redéploiement des effectifs entre le niveau régional et le niveau départemental au profit de ce dernier,** l'objectif étant de renforcer les capacités d'intervention des structures de proximité.
- **Quant à l'Administration Centrale,** elle retrouvera toute sa capacité de pilotage et de direction pour l'ensemble du réseau et reprendra ses prérogatives de gestion des personnels (application des Instructions Générales, etc.). Elle retrouvera la maîtrise et la gestion de son architecture informatique qui déployée dans les services devra mieux répondre aux besoins.
- **La réaffectation progressive de moyens et d'effectifs :** l'exercice de la plénitude des missions nécessite des moyens matériels et des agents formés supplémentaires. Pour répondre aux exigences sociales de protection économique, de sécurité, de loyauté, de transparence des transactions, on ne peut se satisfaire ni du déploiement ni du niveau actuels des effectifs.

CE DISPOSITIF COMPORTERAIT DE **NOMBREUX AVANTAGES** :

Ces nouveaux cadres administratifs sont facilement réalisables puisqu'ils s'appuient largement sur l'existant. Ils sont souples et s'adaptent aux variétés d'effectifs, de tissus économiques, de besoins sociaux sur le territoire national. Ils redonnent aux services de l'état leur cohésion et davantage de capacités d'action. Ce type d'organisation existe et fonctionne notamment dans les tribunaux. Cela ne heurte pas le mécanisme de la LOLF.

Il permet de sortir de la vision réductrice de la « Protection des Populations » et d'envisager à nouveau une véritable « Police Economique ». Pour l'ensemble des agents, ce dispositif permettra de retrouver un cadre de travail pleinement opérationnel et harmonisé assurant une égalité de traitement sur l'ensemble du territoire et des conditions de travail plus satisfaisantes. L'encadrement retrouvera des perspectives de carrière.

DANS UN **DEUXIÈME TEMPS** :

Notre objectif est d'inscrire la DGCCRF dans un projet stratégique plus global et à plus long terme. Celui d'un grand service de contrôle et de police économiques, doté des moyens humains, matériels et structurels propres à répondre aux problématiques économiques et sociales actuelles et à venir, aux besoins de protection des citoyens et plus largement de protection d'une

économie inscrite dans les défis qui se posent à elle de progrès sociaux et environnementaux. Cela pourrait se faire aisément, notamment par le développement des coopérations et des synergies avec les directions et les institutions dépendant des ministères économique et financier.

CES PREMIÈRES PROPOSITIONS DE SORTIE DE LA DGCCRF DE LA REATE : C'EST RÉPONDRE À L'URGENCE, C'EST REDONNER UN AVENIR À NOS MISSIONS !

Ce projet en deux temps se fonde sur des principes socialement utiles, fidèle aux valeurs d'une République démocratique et solidaire :

- une première étape impérative de rétablissement de la chaîne de commandement et de renforcement des moyens et des effectifs, et des garanties qui s'y rapportent,
- une seconde étape de consolidation et d'inscription dans un véritable projet stratégique porteur d'une vision politique de police économique

POUR IMPOSER CE PROCESSUS DE SORTIE DE LA DGCCRF DE LA REATE, IL Y A BESOIN D'AMPLIFIER L'ACTION !

Aujourd'hui, toutes les organisations syndicales de la DGCCRF, représentatives des personnels (CGT, SOLIDAIRES, CFDT, FO) sont engagées dans un processus d'action pour y parvenir. Elles proposent une pluralité d'action : motion, interpellation des élus, boycott ...

Les motions remontant des départements et des régions font également des propositions d'actions unitaires telles que rassemblement national ou régionaux...

Totalement inscrit dans cette construction unitaire et intersyndicale, le SNACCRF CGT appelle les personnels et ses militants à se réunir en assemblées générales pour amplifier les mobilisations impulsées par l'intersyndicale.

**Audition des organisations syndicales par l'inspection générale de
l'administration et l'inspection générale des finances
du mardi 10 novembre 2015.**

Intervention du SNACCRF-CGT

Le dossier DGCCRF est rouvert une nouvelle fois avec une mission d'inspections générales portant sur un bilan de la mise en œuvre du plan d'actions et devant formuler des propositions d'évolutions à partir de deux pistes : **l'inter-départementalité** et **le pilotage renforcé de l'échelon régional**.

La Réate a démantelé les organisations administratives et dans le même temps, avec une rare violence, la RGPP a détruit les emplois et réduit les moyens de la DGCCRF.

Sur la question des organisations, le plan d'actions, qui était présenté alors comme la clé de voute d'une remise sur les rails d'une activité de contrôle économique, n'a pas produit les effets annoncés. L'exercice des missions s'est dégradé, conduisant certaines d'entre elles à une mise en jachère. L'efficacité de notre administration, pourtant reconnu, a régressé. Les conditions de vie au et hors travail des agents se sont encore détériorées.

Les nouvelles législations et procédures (Loi Hamon, dépénalisation rampante, mise en place des amendes administratives) ont été annoncées à grand renfort de communication. Dans les faits, elles se sont ajoutées aux difficultés existantes dans la mise en œuvre des missions publiques.

La revue des missions a confirmé, pour la DGCCRF, la conservation de l'intégralité des missions alors que seul le gel global des suppressions d'emploi est reconduit.

La lettre de mission du 12 octobre 2015 ignore encore et toujours la globalité du problème. La volonté politique d'une véritable relance du contrôle économique y est absente.

Au prétexte d'un constat d'inefficacité qui serait partagé, il n'est pas prévu d'auditionner les personnels affectés dans des DD(CS)PP ou dans des DIRECCTE, ainsi que leurs représentants syndicaux locaux. Encore une fois, des solutions seraient servies sans qu'elles soient confrontées aux situations réelles (exercice des missions, conditions de travail).

Par ailleurs, l'exercice des missions de la DGCCRF ne peut être traité en faisant l'impasse sur les laboratoires qui y participent directement. Ceux-ci doivent être renforcés et développés.

Comment ne pas s'interroger sur les délais imposés pour rendre ce rapport ? Les échéances doivent être revues sauf à ne rien régler.

De la sorte, le risque est grand de voir émerger des solutions organisationnelles ne rétablissant pas effectivement la chaîne de commandement et s'accompagnant de contreparties inacceptables parce que régressives tant pour les personnels que pour la collectivité. L'inter-départementalité en est une.

La CGT s'est exprimé avec constance depuis plusieurs années sur des possibilités de sortir effectivement de la Réate (et pas uniquement des DD-CS-PP). Elle y a adjoint les revendications propres à assurer le contrôle économique à la hauteur des enjeux.

- La sortie de la DGCCRF de la RÉATE et de ses organisations administratives inefficaces ainsi que le rétablissement d'une chaîne de commandement cohérente.
- Le maintien des structures propres à exercer, à minima à l'échelle du département, l'ensemble des missions au plus près des acteurs.
- Un recrutement massif de personnel (400 immédiatement) pour recouvrer au plus vite un niveau d'au moins 4000 agents.
- Le retour à une gestion nationale des carrières, des droits et des garanties collectives pour l'ensemble des agents.
- L'ouverture immédiate d'un processus de négociation permettant la réalisation de ces objectifs.
- Des laboratoires en nombre suffisant avec les moyens en personnel, en matériels et les budgets nécessaires.



Syndicat CFTC de la Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes
ENCRCF - BP 60 - 34935 MONTPELLIER CEDEX 9
t 04.99.52.74.17 - 06.64.12.82.53 ✉ cftc@dgccrf.finances.gouv.fr 🌐 www.cftc-crcf.org



@cftcccrf



cftc dgccrf

AVENIR DE LA DGCCRF

Depuis maintenant près de 6 ans, avec la mise en place de la RGPP et la REATE, la DGCCRF a subi de profonds bouleversements conduisant à une partition de ses services déconcentrés entre DDI et DIRECCTE, ainsi qu'à la perte d'une chaîne de commandement cohérente et efficace.

Notre syndicat s'est opposé dès le début à cette politique qui a entraîné une dégradation des conditions de travail des agents et une perte d'efficacité de l'administration.

I - Constat :

Une perte d'efficacité :

Les réformes mises en place ont conduit à une perte d'efficacité de la DGCCRF. Cet échec est aujourd'hui reconnu par tous les acteurs, aussi bien les agents et leurs organisations syndicales, la direction générale et le ministère de l'économie.

Cet échec a de multiples causes mais la principale est l'abandon d'une chaîne de commandement cohérente et d'une nouvelle hiérarchie "étrangère à la CCRF".

La réforme a eu pour conséquence la suppression dans nombre de départements de la présence d'un cadre CCRF (du niveau minimum d'inspecteur principal). De ce fait, des agents CCRF se retrouvent placés sous l'autorité d'une hiérarchie étrangère, ne connaissant pas ou connaissant mal leurs missions ainsi que la réglementation qu'ils sont chargés d'appliquer.

Cette situation entraîne des conséquences néfastes pour le service public : son efficacité vis à vis de l'extérieur est troublée et sa gestion en interne est source de tensions.

Non seulement les agents ne peuvent pas compter sur leur hiérarchie pour les aider sur des dossiers présentant une difficulté particulière ; mais ils perdent du temps à expliquer en quoi consiste leur travail et leurs méthodes de contrôle.

Quant à nos « publics » (consommateurs comme professionnels), ils sont en manque de repères et de lisibilité. Comment comprendre, quand on est simple consommateur, que l'on ne doit pas s'adresser à la DIRECCTE (qui a dans son sigle les mots concurrence et consommation) mais à la DD(CS)PP ?

Une augmentation de la souffrance au travail

Ces dysfonctionnements ont non seulement comme conséquence une perte de crédibilité de l'administration mais ont des conséquences directes sur la santé des agents de la CCRF.

Les situations de stress et de souffrance au travail sont de plus en plus fréquentes tant nous sommes nombreux à mal supporter le dépérissement de nos métiers et de notre savoir-faire, ainsi que les mesures vexatoires prises contre les agents de la CCRF. Notre syndicat ne peut accepter le délitement de notre administration et la souffrance de nos agents, ainsi que le mépris auxquels ils doivent faire face ; divers sondages réalisés à la demande de l'administration (observatoire interne du ministère - IPSOS) le démontrent.

L'abandon d'une partie de la gestion nationale des agents (congés, temps partiels, ...) au profit d'une gestion locale contribue à accroître le mal être des agents (trop nombreux à subir le diktat ou les pressions d'un encadrement peu enclin au dialogue).

II - Solutions :

Notre syndicat a toujours demandé et continue de réclamer le retour à une chaîne de commandement verticale, plaçant tous les agents CCRF sous l'autorité de la directrice générale de la CCRF ; cela permet aux agents en service déconcentrés d'être placés sous l'autorité directe de cadres CCRF, connaissant le travail et dépendant hiérarchiquement de la directrice générale.

Ce rétablissement de la chaîne de commandement, indispensable pour retrouver la pleine efficacité de notre administration, implique la sortie des agents CCRF des DDI.

Pour notre syndicat, l'idéal serait de retrouver la situation de 2007, avec une organisation régionale permettant une coopération entre les agents, notamment pour des dossiers complexes, en conservant des implantations départementales fortes.

L'organisation optimale pour la CCRF correspond donc au schéma décrit ci-dessous (direction générale donnant ses ordres à des directions régionales de la CCRF disposant d'un pouvoir hiérarchique sur les unités départementales de la région).

Ministère de l'économie et des finances



DGCCRF



Directions régionales



Unités départementales

Il est nécessaire de conserver une présence d'agents CCRF en départements, à même d'avoir une bonne connaissance du tissu économique local. Un trop grand éloignement des lieux de contrôle conduirait à une perte de temps (et d'argent pour l'Etat) pour les enquêteurs.

Cette présence CCRF dans tous les départements n'empêche nullement une coopération entre agents de départements voisins pour des contrôles nécessitant un investissement réglementaire lourd dans des secteurs professionnels comportant un nombre d'entreprises peu élevé. Ceci nécessite évidemment une hiérarchie unique CCRF au niveau d'une région, afin d'éviter tout problème entre les hiérarchies départementales.

Bien évidemment, la CFTC étant particulièrement attachée aux conditions de vie des agents et de leurs famille, elle opposée à toute mobilité forcée. De même, les contrôles "lointains" doivent tenir compte des contraintes familiales des agents et être basés sur le volontariat.

Après bien des espoirs déçus, il faut maintenant que les bonnes décisions soient prises pour sortir la DGCCRF de la situation délétère où l'a placée la RGPP. La chaîne de commandement verticale doit être rétablie au plus vite.

Il en va de l'efficacité de la DGCCRF et du bien être de ses agents.

PARIS, le 13 novembre 2015

SCHÉMAS DE RÉORGANISATION DE LA DGCCRF

L'évolution de l'organisation de la DGCCRF a subi de profonds bouleversements depuis plusieurs années.


La mise en place des DDI en 2010 a acté le démantèlement de cette administration, avec des conséquences dramatiques pour l'activité de ses services et pour ses agents ayant amené  à revendiquer dès 2011 la sortie des DDI et un retour à une chaîne de commandement cohérente.

Dans son discours au Comité Technique Ministériel du 26 mai dernier le Ministre Emmanuel MACRON a évoqué en séance une proposition alternative permettant de sortir la DGCCRF des DDI et de retrouver une cohérence dans sa chaîne de commandement.

La semaine suivante, un mail de M. NEVACHE, Préfet coordonnateur de la réforme territoriale, adressé à tous les Préfets de France affirmait sans ambiguïté que le premier Ministre ne donnerait pas suite à cette demande.

Lors du Comité Technique Ministériel du 13 octobre 2015, M. MACRON a réaffirmé que l'organisation des DDI n'était pas satisfaisante, tant pour les agents de la DGCCRF que pour les missions et que le statu quo n'était pas envisageable.

Ce constat a fait l'objet d'un consensus interministériel et une mission inter inspections IGF/IGA a été lancée pour dresser un diagnostic de la situation et faire des propositions opérationnelles de réorganisation.

Le 9 novembre 2015, à l'occasion d'une rencontre bilatérale avec MM. AUVI-GNE et MASUREL, responsables de cette mission, le syndicat  a présenté son propre diagnostic et ses propositions alternatives de réorganisation de la DGCCRF, propos réitérés en séance plénière avec les autres organisations syndicales CCRF, le 10 novembre 2015.

Genèse de l'organisation de la DGCCRF

Pour mieux comprendre les enjeux pour cette administration et de ses quelques 3000 agents, il est utile de revenir à la genèse de son organisation.

1°) L'organisation de la DGCCRF jusqu'en 2010 :

La DGCCRF développe ses missions autour de trois axes prioritaires :

- la régulation concurrentielle des marchés ;
- la protection des consommateurs ;
- la sécurité du consommateur.

Jusqu'en 2010, la DGCCRF s'organisait autour :

- d'une Administration Centrale à Paris ;
- de 23 directions régionales dotées d'effectifs restreints, placées sous l'autorité de l'administration centrale, échelon de référence des services déconcentrés et de mutualisation des compétences au sein de chaque région ;
- de 101 unités départementales, placées sous l'autorité des directions régionales, avec des implantations spécifiques à Bayonne, Brest, Boulogne sur Mer, Roanne et Pointe à Pitre ;
- de trois Services à Compétence Nationale : une Direction Nationale des Enquêtes, une Ecole Nationale, et un Service de l'Informatique ;
- d'un Centre de Surveillance du Commerce Électronique ;
- de réseaux de compétences (foie gras, vins, eaux minérales, produits chimiques, jouets, autoroutes, fruits et légumes, ...);
- et disposait d'un Service Commun des Laboratoires, sous tutelle commune de la DGCCRF et de la DGDDI (Direction Générale des Douanes et Droits Indirects).

Cette organisation régionale implantée localement avec un lien hiérarchique clair établi entre les structures et un fonctionnement en réseau, garantissait efficacité et homogénéité, sur l'ensemble du territoire national, des actions tant macro que microéconomique menées.

Elle permettait une véritable réactivité de la DGCCRF face aux alertes, crises et diverses demandes ministérielles de plus en plus fréquentes dans le contexte prégnant de la crise économique-financière.

2°) Les virages de 2008 à 2010 :

PREMIÈRE ÉTAPE :

LA CIRCULAIRE FILLON DU 7 JUILLET 2008

Ce texte, comportant « organisation de l'administration départementale l'Etat », confirme les décisions du Conseil de Modernisation des Politiques Publiques (CMPP) de décembre 2007, qui place la région en tant que « niveau de pilotage de droit commun » des politiques publiques de l'État sur le territoire, la compétence du niveau départemental relevant de la mise en œuvre de ces politiques publiques, « au plus près des administrés et du territoire ».

Il institue à cet effet une organisation régionale composée de 8 structures dont la DIRECTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE ET DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI (DIRECCTE) « qui comprendra les unités départementales de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes et les unités départementales du travail et de l'emploi ».



è Parallèlement, il indique que le niveau départemental sera constitué de 6 structures, dont (nouveau) :

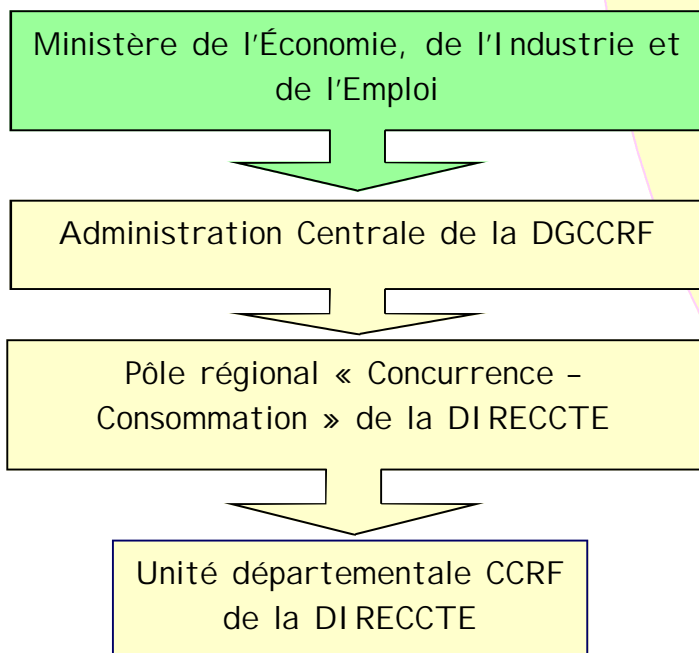
- une **Direction Départementale de la Population et de la Cohésion Sociale** (DDPCS),
- une **Direction Départementale des Territoires** (DDT).

Selon l'importance démographique ou « les nécessités en matière de cohésion sociale ou de politique de la ville le justifieront », une **direction départementale de la cohésion sociale** (DDCS) « sera constituée » en tant que telle, à côté des deux autres directions.

Les unités départementales de la CCRF se situaient donc « hors champ » de tutelle des DDI.

Cette circulaire a été complétée, en ce qui concerne l'organisation de la DIRECCTE par un texte en date du 1^{er} août 2008 précisant, en particulier, que cette dernière serait organisée en 3 pôles regroupant les aspects Travail/Emploi/Concurrence et Consommation de la nouvelle entité.

Cette architecture aurait eu pour avantage de préserver la gestion et un pilotage national plus efficient, notamment en matière de réactivité :



SECONDE ÉTAPE :

LA CIRCULAIRE FILLON DU 31 DÉCEMBRE 2008

Changement radical de cap en ce qui concerne la DGCCRF !

Ce texte, initié sans préavis sous la pression préfectorale, en l'absence de concertation et ce jusqu'au plus haut niveau du Ministère de l'Economie, modifie profondément le sens de la réforme à l'égard de la DGCCRF.

En premier lieu, le Premier ministre indique que, dorénavant « les actuelles unités départementales de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes seront intégrées dans la DDPP ou dans la DDCSP (toujours selon l'importance démographique du département) ».

La circulaire va même très au-delà car elle rompt le lien fonctionnel et hiérarchique entre l'unité départementale CCRF et son échelon régional.

Les agents de la DGCCRF sont depuis lors répartis dans les structures suivantes :

→ une Administration Centrale à PARIS, à laquelle sont rattachés un Service National d'Enquêtes, une Ecole Nationale et un Service de l'Informatique ;

→ un échelon régional en métropole avec des Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE ou DDECCTE en Outre-Mer) regroupant des structures issues des administrations en charge de l'Emploi, du Travail et du développement économique, ...

Les agents de la DGCCRF en DIRECCTE travaillent au sein du pôle C (environ 5% des effectifs des DIRECCTE), qui intègre la mission de régulation concurrentielle des marchés jusqu'alors exercée tant au niveau régional que départemental.


Le pôle C a pour mission d'assurer la coordination / animation / pilotage des missions de protection des consommateurs exercées en DDI alors même qu'il n'existe plus aucun lien hiérarchique entre les structures locales (DDI) et le pôle C;

→ un échelon départemental avec des Directions Départementales Interministérielles (DDI) qui, selon les départements, sont dénommées Direction Départementale de la Protection des Populations (DDPP), regroupant des agents des services vétérinaires et de la CCRF, ou Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations (DDCSPP), regroupant des agents des services vétérinaires, de la CCRF, de Jeunesse et Sport, des DASS, parfois de Préfecture, voire d'autres administrations... sous l'autorité du Préfet.

En regroupant des services hétérogènes venant de Ministères et de Directions disparates au sein de Directions Départementales Interministérielles (DDI) sous la tutelle des Préfets, l'unité d'organisation et de fonctionnement de la DGCCRF au sein des DIRECCTE et des DD(CS)PP s'est fortement détériorée par la perte rapide de la chaîne de commandement courte verticale (DG vers DR, vers DD) et le transfert d'effectifs au profit des DIRECCTE.

Cette nouvelle organisation, en supprimant les liens hiérarchiques et le fonctionnement en réseau entre les structures, n'assure plus la cohérence du rôle de la DGCCRF.

Au-delà de la disparité des organisations de travail, tant régionales que départementales, c'est l'homogénéité de traitement des usagers et l'application harmonisée des textes envers les consommateurs et les professionnels qui ne sont plus effectifs.

Dès son congrès de 2011, le syndicat national  a revendiqué la sortie des DDI, revendication reprise depuis par l'ensemble des organisations syndicales de cette direction.


3°) Le CIMAP du 17 juillet 2013 :

Si l'espoir d'un aboutissement de cette revendication a pu émerger en 2013, le CIMAP a posé le 17 juillet 2013, dans sa décision n° 33, l'axiome selon lequel on ne touchera pas au périmètre des Directions Départementales Interministérielles, tout en actant dans sa décision n° 34 le fait qu'il convenait

de répondre aux contraintes spécifiques aux missions de contrôle et de protection des consommateurs, en laissant le soin au Ministre de l'Économie et des Finances de mettre en place un système plus performant, compte tenu de la décision précédente.

La Mission diligentée dans ce cadre a proposé un plan d'actions, validé par les Ministres, sans aucune négociation avec les organisations syndicales et qui est unanimement rejeté par les agents car il ne répond absolument pas à la nécessité urgente de reconstruire une DGCCRF dans toute sa cohérence et son efficacité avec, notamment, un lien hiérarchique fort du niveau ministériel jusqu'au niveau local.

4°) La réouverture du dossier au CT Ministériel du 26 mai 2015 et ses rebondissements

Loin d'être découragé, le syndicat , avec l'appui constant de sa Fédération, est remonté au créneau dès la nomination de Monsieur MACRON.

Dans son discours au Comité Technique Ministériel du 26 mai 2015 M. MACRON a évoqué en séance une proposition alternative permettant de sortir la DGCCRF des DDI et de retrouver une cohérence dans sa chaîne de commandement.

Le schéma défendu par le Ministre consiste à rassembler les agents de la DGCCRF actuellement affectés dans les DDI au sein d'unités territoriales qui couvriraient plus d'un département (deux voire trois).

Le Ministre a précisé que « cela permettrait de placer l'action de la DGCCRF à l'échelon pertinent pour retrouver une taille critique permettant d'exercer réellement ses missions, tout en garantissant la proximité inhérente à ces fonctions. Cela ne peut pas être le cas actuellement, lorsque près de 30 %



des directions départementales comptent moins de 9 agents de la CCRF ».

La semaine suivante, un mail de M. NEVACHE, Préfet coordonnateur de la réforme territoriale, adressé à tous les préfets de France, était sans ambiguïté : « le premier Ministre ne donnera pas suite à la demande de M. MACRON de sortir la DGCCRF des DDI pour être rattachée à des UT DI-RECCTE inter départementales », en précisant que « la masse critique (des emplois) et de préservation

de compétences mises en avant pour justifier cette évolution peuvent trouver leur solution dans des DDI dont certaines compétences peuvent être inter départementales. »

Le 13 octobre, lors du Comité Technique Ministériel, M. MACRON persistait à affirmer que le statu quo ne fonctionnait pas. Un consensus interministériel sur ce constat a été matérialisé par une lettre de mission inter inspections.

La nécessité de sortie des DDI

1°) Une activité en chute libre !

L'organisation actuelle, en supprimant les liens hiérarchiques et le fonctionnement en réseau entre les structures, n'assure plus la cohérence du rôle de la DGCCRF.

La « performance » de cette gouvernance explosée est tout à fait éloquente. Un déclin inexorable ressort, en effet, de la comparaison des trois derniers bilans d'activité de la DGCCRF :

	2012	2013	2014
Vérifications effectuées	740.000	721.000	589.000
Etablissements contrôlés	142.000	137.000	126.000

Depuis 2008, le nombre de vérifications réalisées a même chuté de plus de 37% !

2°) Des dysfonctionnements majeurs en DDI

- sédentarisation rampante d'agents enquêteurs affectés à des fonctions transversales interministérielles (contentieux pour l'ensemble de la DDI, secrétariat général, chargés de mission,...) ou à des postes d'encadrement intermédiaire (Inspecteurs transformés en « sous-chefs ») ;
- Réunions chronophages sur des problématiques hors champ CCRF (CODIR hebdomadaires durant 4 heures !) ;
- Encadrement non CCRF ;
- Formations obligatoires situées hors champ CCRF ;
- « Ponts » imposés en périodes de pic d'activité (OIV, OFA) ;
- Abandons de mission CCRF ;
- Interventions intempestives sur les suites réservées aux dossiers CCRF ;
- Généralisation des troubles psychosociaux par un processus amenant à la souffrance au travail (perte de sens, de l'estime de soi, surcharge de travail, collectif de travail détruit,...).

La pertinence de la présence de la DGCCRF au sein des DIRECCTE

La DIRECCTE est une direction stratégique, dans un contexte économique particulièrement préoccupant.

Les DIRECCTE ont été créées dans l'objectif affiché de regrouper différents services à vocation économique concourant tous ensemble à renforcer la compétitivité des entreprises et contribuant à améliorer l'économie des départements de chaque région.

Les services de la DGCCRF ont, dès lors, une place légitime et utile au sein de ces structures régionales.

En effet, dans le cadre de la LOLF, la DGCCRF exerce ses missions autour de trois actions du programme « régulation et sécurisation des échanges de biens et de services » :

- la régulation concurrentielle des marchés,
- la protection économique
- et la sécurité des consommateurs.

Ces trois actions sont interdépendantes et contribuent à un objectif d'efficacité économique par le rééquilibrage des relations commerciales et la sécurisation des échanges.

La DGCCRF, gardienne de l'ordre public économique, se trouve ainsi au centre de la problématique consumériste révélatrice de la situation de l'emploi et du pouvoir d'achat. Elle contribue activement à la restauration de la confiance nécessaire à la relance de l'économie émanant de nos concitoyens, qu'ils soient entrepreneurs ou simples particuliers.

Les DIRECCTE devraient permettre une intervention globale, intégrée et cohérente de l'État, articulant l'appui au développement économique et les actions de contrôle du bon fonctionnement du marché (respect de la loyauté des transactions notamment) et des relations commerciales entre entreprises ainsi que de protection des consommateurs.

Pour ce faire, le partenariat « inter-Pôles » doit nécessairement passer par l'optimisation des synergies utiles.

La recherche et l'optimisation de synergies se heurte à deux difficultés :

- la différence de cultures et de métiers,
- le conflit d'intérêt entre le contrôle réglementaire et le soutien économique aux entreprises.

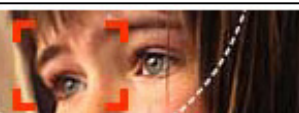
Par ailleurs, le développement des synergies entre les trois pôles des DIRECCTE se trouve notamment limité par la séparation des activités portant sur la consommation, actuellement assurées par les agents DGCCRF dans les DDI.

Pourtant, une approche par filières économiques se prête tout particulièrement à une action coordonnée efficace des compétences de chaque pôle, y compris le pôle C :

- tant sur des secteurs à enjeux nationaux (développement des services à la personne, sous-traitance dans le BTP,...)
- que sur des filières à enjeux économiques propres à un territoire (industrie du bois, chimie, automobile, ...).

Les objectifs de chaque pôle peuvent utilement être conciliés par :

- des pratiques de mutualisation de l'information sur les secteurs économiques,
- des coopérations et/ou échanges d'informations.



À titre d'exemples :

- La transmission d'informations, notamment du Pôle 3E vers le Pôle C, permet de mieux cibler les secteurs à enjeux dans la programmation des tâches régionales.
- La nécessaire connaissance approfondie du fonctionnement des filières économiques est un enjeu commun aux Pôles C (BIEC) et 3E.
- La transmission d'informations du Pôle C vers le Pôle T en matière de sous-traitance dans les marchés publics portant sur la pratique de prix anormalement bas est un indicateur de conditions de travail illégales.

- Les signalements du Pôle C d'indices de pratiques de travail illégal détectés à l'occasion des enquêtes « consommation » et « concurrence » permet au Pôle T de cibler les contrôles.
- L'échange d'informations et des contrôles conjoints entre les trois pôles sur les SADD (services d'aide et d'accompagnement à domicile) : le Pôle 3E est compétent en matière d'agrément, le Pôle T de conditions de travail et le Pôle C de réglementation particulière à cette activité (contrat, prix encadrés).

Le schéma « Unités Territoriales de la DIRECCTE » : les alternatives

Opportunité du schéma UT DIRECCTE

Le rassemblement des agents CCRF actuellement en DDI au sein d'Unités territoriales rattachées aux DIRECCTE est sans aucun doute de nature à répondre à la nécessité de rétablissement de la chaîne de commandement entre la région et le département et de redonner de la réactivité à cette administration.

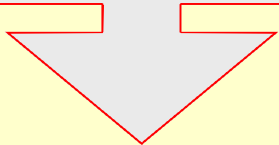
Ce schéma permettrait de sortir enfin du concept réducteur de « PROTECTION DES POPULATIONS » qui n'est pas adapté à une administration stratégique de contrôle économique telle que la DGCCRF.

PRÉ-REQUIS

Néanmoins, les capacités de présence et de réactivité de la DGCCRF sur le territoire sont subordonnées à la conjugaison des trois facteurs suivants :

- le rétablissement d'une chaîne de commandement effective, lisible et visible à la DGCCRF, partant du niveau national jusqu'à tous les niveaux déconcentrés, avec des cadres CCRF de statut A+,
- la garantie d'une gestion des missions, des moyens, des personnels de la DGCCRF par la seule DGCCRF,
- la revalorisation significative des moyens matériels et humains alloués à la DGCCRF et sa présence de proximité effective au niveau départemental (et infradépartemental), qui est l'échelon pertinent de plein exercice de l'ensemble des missions.

La nécessaire proximité des implantations territoriales



La proximité avec les acteurs économiques et les usagers est un élément indispensable à la parfaite connaissance du tissu économique nécessaire à l'efficacité et à la réactivité d'un service de contrôle économique.

La répartition des flux d'effectifs doit ainsi être canalisée au plus près du terrain, là où se déroule en réel la vie économique : le département.

Le redéploiement des effectifs au niveau interdépartemental tel que préconisé par le Ministre entraînerait une dégradation conceptuelle et matérielle des conditions d'exercice des missions, source de perte d'efficacité et de graves souffrances au travail pour des agents dont le mal-être depuis 6 ans n'est plus à démontrer.

Un éclatement des équipes de contrôle CCRF et l'isolement des agents par l'éventuelle mise en œuvre du télétravail serait une grossière erreur.

En outre, cette notion d'« inter départementalité » a été reprise par le corps préfectoral pour tenter de démontrer que la solution résidait dans les DDI.

Or, en DDI, l'inter départementalité associée à l'inter ministérialité conduira, à très court terme, à la disparition pure et simple des missions de la DGCCRF.

En outre, s'imaginer que l'inter départementalité généralisée à l'ensemble des missions dévolues aux agents de la DGCCRF pourrait constituer une solution aux problèmes posés par le fonctionnement actuel de cette administration serait une **faute stratégique**.

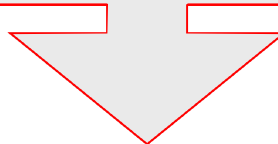
L'inter départementalité, qui ne ferait que déplacer le problème sans le régler, ne serait valable ni dans l'espace ni dans le temps.

En effet :

- elle serait extrêmement contraignante tant pour les agents amenés à couvrir plusieurs départements que pour les Chefs de service : il est inconcevable de pouvoir être en mesure de dégager du temps pour réaliser une mission dans d'autres départements alors même que le temps manque pour la réaliser dans son propre département ! Elle générerait, par ailleurs :
 1. un surcroît de travail tant pour la préparation des enquêtes que pour leur coordination,
 2. un surcoût de frais de déplacement,
 3. une augmentation du risque routier et des nuisances sur le plan de l'environnement,
 4. une dégradation de la vie familiale.
- Il suffirait qu'un agent « inter départemental » parte à la retraite ou obtienne une mutation pour que l'ensemble du système s'effondre.

En revanche, des **mutualisations de compétences dites « rares »** devront être **sérieusement** mises à l'étude, dans le cadre de la réactivation et de la nécessaire structuration **des réseaux « filières » propres à la DGCCRF**.

L'indispensable redéploiement des Effectifs au niveau départemental



L'indispensable présence de proximité doit nécessairement passer notamment par la réaffectation de la mission « concurrence » au niveau départemental, avec redéploiement progressif des effectifs de la région aux départements, sous le contrôle des CAP compétentes, pour redynamiser le schéma

qui était prévu avant la parution de la circulaire FILLON du 31 décembre 2008, lorsque les unités départementales de la CCRF se situaient « hors champ » de tutelle du Préfet de département.

En effet, les problématiques de concurrence et d'équilibre des relations commerciales inter entreprises doivent s'intégrer à l'exercice des missions consommation pour retrouver naturellement toute l'efficacité de l'organisation antérieure au 1^{er} janvier 2010. En outre, l'exercice de cette mission au niveau départemental justifierait pleinement la sortie des DDI.

Par ailleurs, les agents CCRF actuellement affectés à des **fonctions support** dans les DDI (secrétariat général contentieux pour le compte de tous les services) pourront venir abonder les effectifs disponibles pour les missions CCRF.

Le niveau régional pourra, quant à lui, se consacrer pleinement aux tâches d'animation et de coordination.

Le facteur humain, CLÉ DE LA RÉUSSITE

Les agents de la CCRF sont malmenés depuis plus de 6 ans dans une organisation techniquement absurde et politiquement désastreuse.

Le facteur humain doit impérativement être au centre du projet de réorganisation.

Tout projet ressenti comme une menace, tant sur le plan personnel que pour l'avenir des missions, sera voué à **L'ÉCHEC**.

Les Schémas alternatifs

La présence physique d'agents CCRF dans l'ensemble des départements d'une région, reliés au pôle C DI-RECCTE sur le plan hiérarchique et fonctionnel dans des structures de plein exercice des missions, y compris concurrence, peut se concevoir selon **plusieurs schémas alternatifs** :

1 - soit exclusivement au sein d'une UT du Pôle C située :

- dans les locaux des actuelles UT DI-RECCTE,
- ou dans les locaux des DD(CS)PP,
- ou dans des locaux distincts.

2 - soit au sein d'une UT du Pôle C distincte dans la grande majorité des départements et au sein d'une UT regroupant les trois Pôles pour les plus petites structures (mais avec un supérieur hiérarchique de statut DGCCRF A+.)

Dans l'hypothèse d'un hébergement dans les DDI, sans lien hiérarchique et fonctionnel avec ces dernières, la mutualisation du matériel (à partir d'un cadrage national) permettrait de mettre en œuvre une « interministérialité intelligente », de nature à rendre efficace à un moindre coût l'application des politiques publiques, sans interférence préfectorale dans l'exécution des missions.

Dans tous les cas, les structures CCRF, que ce soit au niveau régional ou départemental, devront être visibles et lisibles. Pour ce faire le sigle CCRF, seul connu et reconnu, sera nécessairement utilisé : **Pôle CCRF**.