



Groupe de Travail « règles relatives aux mouvements de personnel » du 21 février 2019

Projet de loi de réforme de la fonction publique + nouvelle procédure « Mutations » : Attention danger !

Un groupe de travail du CT « personnels et missions » consacré à la révision des règles relatives aux mutations s'est réuni le 21 février 2019, sous la Présidence de Mme Coralie OUDOT, Sous-Directrice des ressources humaines, des affaires financières, de la qualité et de la performance.

L'alliance **CCRF-FO** et **CFTC-CCRF** était représentée par Françoise LAGOUANERE, Céline VAUTIER, Joseph GLAD et Sébastien VAYSSETTE.

Compte tenu des circonstances (projet d'une nouvelle procédure « mutations » CCRF venant restreindre significativement les droits et garanties des agents, projet de loi de réforme de la fonction publique réduisant drastiquement le rôle consultatif des CAP, opacité et dangerosité du plan de transformation de la DGCCRF...), l'alliance CCRF-FO et CFTC-CCRF a procédé à la lecture d'une déclaration liminaire (Retrouvez notre déclaration liminaire [ICI](#))

Mme OUDOT a ouvert ce GT en précisant que le contexte pouvait effectivement être amené à évoluer dans le cadre du projet de loi de réforme de la fonction publique, mais que le processus prendra du temps et qu'il était nécessaire d'ouvrir le sujet des mouvements de personnel au niveau DGCCRF pour être prêts en 2020.

En réponse à certains éléments de la déclaration liminaire de **CCRF-FO** et **CFTC-CCRF**, elle a indiqué que :

- ✚ Concernant la **fusion des secrétariats généraux des DDI**, les agents CCRF concernés n'étaient effectivement pas affectés au secrétariat général mais sur une résidence administrative (c'est pourquoi nos syndicats exigent que les agents puissent avoir le choix de réintégrer le service CCRF de leur DDI d'affectation).
Les conditions de mise en place des SG communs font l'objet d'une mission du comité de pilotage inter-inspections des DDI.
- ✚ Les **documents de cadrage des missions confiées aux cabinets mandatés pour accompagner la démarche d'élaboration du plan de transformation de la DGCCRF et la refonte de l'accueil des consommateurs** avaient fait l'objet d'une élaboration conjointe DG/cabinets conseils et, ne s'agissant pas d'un audit, aucune lettre de mission n'avait été rédigée.
Mme OUDOT a, par ailleurs, confirmé que le plan de transformation passait bien, comme nous l'avons dénoncé en liminaire, par une analyse en termes de coût des missions !
- ✚ La méthode retenue pour choisir les **agents devant participer aux GT nationaux sur le plan de transformation** de la DGCCRF était effectivement « perfectible » ! Pour nos syndicats, elle est simplement intolérable !
- ✚ Le **projet de procédure « mouvements de personnel et établissement des tableaux de mutation »** était soumis à discussion avec les OS dans son intégralité.
- ✚ Il s'agissait effectivement, comme nous l'avons fait remarquer en liminaire, **de se rapprocher des contraintes d'autres ministères, notamment pour harmoniser les calendriers de gestion**. Mme OUDOT a néanmoins fait remarquer que la mise en place de deux campagnes de mutations pour la DGCCRF lui paraissait surdimensionnée et techniquement irréalisable.
- ✚ Le terme « **Procédure** » avait été substitué à celui d'« instruction » pour entrer dans le cadre de la démarche qualité.

Sur un temps restreint à une demi-journée, il n'a pas été possible d'aborder l'ensemble des points du projet de procédure et **un cycle de discussions va être engagé dans le cadre de GT ultérieurs.**

Les échanges ont porté notamment sur les éléments suivants :

- ✚ **Application de la procédure aux IP** : les OS sont favorables au principe mais ce point sera discuté dans le cadre de la CAP n°1.
- ✚ **Demande d'inscription au tableau de mutation** : hormis une OS, tous les syndicats se sont déclarés favorables à un envoi entièrement dématérialisé des demandes de mutation par l'agent lui-même, à charge du Bureau 2A de procéder aux vérifications nécessaires (plutôt que de passer par l'intermédiaire du service RH local et du Directeur) et d'informer les Directeurs locaux.
- ✚ **Introduction des avis formulés par les Directeurs à l'arrivée et au départ d'agents**, conformément aux textes en vigueur (charte de déconcentration et arrêté du 29 décembre 2016) : les OS ont unanimement demandé que la transparence soit instaurée et que les avis soient portés par le Bureau 2A à la connaissance des agents concernés. Ce principe a été acté.
Mme OUDOT a précisé que très peu d'avis défavorables à l'arrivée (3 ou 4) remontaient... mais que ceux-ci étaient suivis par l'administration (!)... pour éviter de placer l'agent dans une configuration difficile.
- ✚ **Fin de la période de renonciation** : l'administration a indiqué que 20 à 25% des agents renonçaient à leurs vœux, ce qui représente 40% des vœux de mutation, engendrant une lourdeur de gestion et un ralentissement du cycle des mutations.
Nous avons fait remarquer que ce taux élevé de renonciation était logique compte tenu de la longueur du cycle (vœux en octobre de l'année N, pour une mutation en septembre de l'année N+1) et du fait que ces vœux étaient prononcés « à l'aveugle », sans connaître les postes vacants.
En contrepartie de la fin de la période de renonciation, l'administration envisage d'ouvrir la campagne en janvier de l'année N... mais les postes vacants ne seront toujours pas connus ! Ce point sera examiné lors du prochain GT.
- ✚ **Suppression des mutations sur tableau pour les postes à profil** et remplacement par des appels à candidature : les OS ont unanimement plaidé (nos syndicats dès leur déclaration liminaire) pour le maintien des tableaux spécifiques de mutation, qui garantissent la transparence... mais Mme OUDOT estime qu'il ne s'agit pas de la meilleure solution pour combler une vacance de poste...
- ✚ **Limitation du nombre de vœux de 6 à 4** : l'administration estime que le nombre de 6 est beaucoup trop élevé, explique les statistiques de renonciation et complique inutilement la gestion. En dépit de nos explications formulées en liminaire (le nombre de vœux avait été porté à 6 dans le cadre de la RéATE, dans la mesure où les DDI et les DIRECCTE sont considérées comme des résidences distinctes), Mme OUDOT semble tenir à une limitation...
- ✚ **Modification du décompte des points pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires** : introduction de nouvelles priorités (DOM-COM, QPV, poste supprimé suite à restructuration) et suppression de la priorité pour enfant handicapé. Les OS ont notamment demandé à ce que la suppression de cette priorité soit remplacée par l'attribution de points supplémentaires pour motifs familiaux (ainsi que pour les aidants).
- ✚ **Suppression des points complémentaires sur certaines résidences** : 10 points par année sont actuellement octroyés au titre de l'ancienneté dans certaines résidences, ainsi que pour les agents affectés au CNA. Mme OUDOT considère que ce niveau de points est beaucoup trop élevé et que les critères anciennement définis ne sont plus d'actualité.
Après une large discussion... il a été décidé de revenir sur ce sujet lors du prochain GT, notamment au regard des agents intervenant dans les quartiers difficiles « QPV » (Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville) tout en ne bénéficiant pas de la priorité légale QPV (uniquement applicable pour Mayotte et Nice !).
En tout état de cause, l'empilement des points au titre des années antérieures à 2020 demeurerait.
- ✚ **Obligation de double domiciliation pour le rapprochement de conjoints et pacsés** : la DGCCRF exige systématiquement un justificatif du double domicile, allant ainsi au-delà des obligations légales, comme nous l'avons fait remarquer. Mme OUDOT estime que le rapprochement des couples les plus éloignés géographiquement est prioritaire.
Ce point sera rediscuté lors du prochain GT.

... **Suite au prochain CT** : outre les nombreux points qui seront rediscutés, seront notamment abordés des sujets particulièrement « sensibles », tels que la généralisation des fiches de poste, la durée minimale de séjour sur le poste, les appels à candidature (notamment pour les postes pour lesquels des compétences particulières sont requises...) le délai de séjour à la résidence entre deux mutations (3 ans !)...

Face à ces attaques contre les droits et garanties collectives et individuelles, l'alliance CCRF-FO et CFTC-CCRF interviendra activement pour défendre les intérêts matériels et moraux des agents.