



Groupe de Travail « Dossiers RH » du 3 juillet 2019 Et l'intérêt de l'agent dans tout ça ?

Lors du groupe de travail du CT « personnels et missions » du 17 juin dernier, notamment consacré au plan de transformation de la DGCCRF, il a été décidé d'un commun accord de reporter l'examen des sujets relatifs aux ressources humaines (RH) lors d'un prochain GT, qui s'est réuni le 3 juillet sous la Présidence de M. André SCHWOB, Chef de service du soutien au réseau.

L'alliance **CCRF-FO** / **CFTC-CCRF** était représentée par Françoise LAGOUANERE (SG CCRF-FO, DDCSPP 40), Johann PASCOT (SG CFTC-CCRF, ENCCRF), Dominique GENDRON (SG Adjoint CCRF-FO, DDCSPP 89) et Frédérique CARMONA (DDPP 64).

Ordre du jour :

- Dispositif de recueil des compétences des agents ;
- Accompagnement RH du plan de transformation ;
- Dématérialisation RH (des comptes rendus d'entretien professionnel et du dossier agent).

L'alliance **CCRF-FO** / **CFTC-CCRF** avait demandé l'ajout de sujets RH importants : dossier « Secrétariats Généraux communs », stratégie de « conduite du changement » et dossier « Inspecteurs Experts ».

Mme Coralie OUDOT, Sous-Directrice des Ressources Humaines, a présenté les chantiers RH, avec l'intervention de M. Jean-Yves SAVOIE, chef du Bureau 2B (Valorisation des compétences).

Dispositif de recueil des compétences des agents :

L'Administration entend mettre en place un dispositif de recueil des compétences d'ici la fin de l'année, dès le pré-dialogue de gestion pour 2020.

L'objectif poursuivi est de « *faciliter la mise en cohérence des priorités des actions de la DGCCRF et des compétences détenues par les agents* ».

Il s'agit, en un premier temps, de procéder à une **cartographie** (sur fichier Excel) des compétences détenues par les agents, par un recensement réalisé par les Pôles C en lien avec les DDI.

Les informations suivantes seraient recueillies pour chaque agent :

- Identification de l'agent ;
- Affectation ;
- Métier exercé (selon une nomenclature des métiers CCRF) ;
- Compétences sectorielles mobilisées par l'agent (selon une nomenclature « Produits alimentaires / Produits non alimentaires / Prestations de service / Concurrence ») ;
- Compétences méthodologiques (selon une nomenclature) ;
- Niveau d'expertise (initiation, pratique, maîtrise, expertise) ;
- Part du temps consacré ;
- Besoin de formation.

Cet état des lieux quantitatif et qualitatif sera ensuite rapproché, dans le cadre du plan de transformation de la DGCCRF, des enjeux territoriaux et des priorités d'enquête.

Le but est notamment de repérer les écarts entre les compétences nécessaires et les compétences disponibles... pour alimenter les schémas régionaux de mutualisation des compétences !

L'alliance **CCRF-FO** / **CFTC-CCRF** a fait remarquer que la cartographie des compétences était un outil de GPRH (Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines), démarche à laquelle nos deux syndicats ont toujours été très favorables pour la DGCCRF, car elle est indispensable pour anticiper et assurer à temps le nécessaire remplacement des départs en retraite. **Néanmoins, la GPRH ne peut pas être déconnectée de la double problématique des baisses d'effectifs (tous les départs ne sont pas remplacés !) et de la réorganisation territoriale (qui vient sérieusement compliquer l'exercice et qui aggrave le problème du remplacement des agents « interdépartementaux » sur des compétences rares).**

Nous avons également évoqué la problématique des agents qui font un travail de la catégorie supérieure (C avec fonctions de B, B avec fonctions de A). L'Administration a reconnu qu'il existait un vrai problème d'estimation du niveau de compétence en lien avec le grade....

Accompagnement RH du plan de transformation :

L'alliance **CCRF-FO** / **CFTC-CCRF** a noté que le terme « accompagnement » n'était pas approprié et qu'il s'agissait en fait simplement du « volet » RH du plan de transformation.

En effet, l'Administration décide, dans le cadre d'une gestion de la pénurie, d'une transformation profonde de nos méthodes de travail et du périmètre des missions, dont les agents perçoivent mal le sens, sans se préoccuper des impacts sur l'humain et sans action d'accompagnement prenant en compte cette dimension humaine.

Nous avons insisté pour connaître la stratégie de « conduite du changement » préconisée par le cabinet Ernst & Young... Mais le sujet a été éludé et aucune réponse ne nous a été apportée !

Une formation des cadres à la « conduite du changement » est prévue.... Notre alliance a souhaité en savoir plus... toujours pas de réponse ! Les dérives managériales que nous avons dénoncées à de multiples reprises doivent cesser et non pas s'aggraver !

Concernant la **formation initiale**, une réflexion va être engagée notamment sur :

- Le contenu et le calendrier de la formation initiale afin de mieux préparer les agents à leur premier poste, l'idéal étant de réussir à informer au plus tôt les agents quant à leur lieu d'affectation et de les former sur leur premier poste avant leur affectation... Un enseignement « spécialisé » avant prise de poste est actuellement impossible dans la mesure où la visibilité sur le contenu du poste est nulle.

L'alliance **CCRF-FO / **CFTC-CCRF** a suggéré une formation sur l'année civile.**

L'Administration a reconnu que le fait de placer des agents « sortie école » sur des postes de pilotage était un réel problème... ce que **CCRF-FO** et **CFTC-CCRF** n'ont cessé de dénoncer lors de l'examen du bilan annuel de formation lors des CT directionnels !

- La détection du « profil enquêteur » lors du recrutement.
- Le développement des qualités et compétences en lien avec l'enquête.
- L'association des RTN et RTR au contenu et à la mise en œuvre des formations.
- Le développement des outils pour permettre à tous les agents d'accéder à la mise en œuvre effective des formations en lien avec le PNE (e-learning, régionalisation des formations, réseaux sociaux professionnels CCRF, ...).

L'attention de l'Administration a été attirée sur les **difficultés rencontrées par les agents « formateurs occasionnels »**, qui se voient reprocher cette activité par des remarques déplacées de la part de leur chef de service ou de leur Directeur, obsédés par la politique du chiffre dans leur structure. M. SCHWOB s'est engagé à adresser aux agents formateurs des lettres de remerciements...

Dématérialisation RH :

✓ **Dématérialisation du processus d'évaluation professionnelle :**

Pour la campagne d'évaluation qui débutera en 2020 au titre de l'année 2019, il est envisagé d'utiliser l'outil ESTEVE de dématérialisation du processus d'évaluation professionnelle sur le périmètre des agents de statut CCRF, en administration centrale comme en services déconcentrés.

Les avantages présentés par l'Administration sont les suivants :

- Meilleure lisibilité et simplification du processus d'évaluation des agents (simplification des circuits, supervision du processus, suppression des remontées papier...).
- Facilitation dans l'exploitation de certaines données saisies lors de l'entretien (demandes de formation, compétences...).
- Sécurisation du pilotage et du suivi des campagnes d'évaluation (gestion des échéances, rappels automatiques...).

✓ **Dématérialisation du dossier agent :**

L'article 18 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que chaque agent public dispose d'un dossier administratif comportant toutes les pièces intéressant sa situation administrative, depuis son recrutement jusqu'à sa radiation des cadres.

Rappelons que l'existence d'un dossier individuel constitue une garantie pour les agents, qui peuvent à tout moment exercer leur droit à communication et connaître les éléments dont dispose à leur égard l'autorité ayant pouvoir de nomination et pouvoir disciplinaire.

Pour favoriser « la modernisation de la gestion des ressources humaines », la fonction publique reconnaît la pertinence d'un dossier individuel électronique (Décret n° 2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique - Arrêté du 21 décembre 2012 relatif à la composition du dossier individuel des agents publics géré sur support électronique)

Le dossier du fonctionnaire (ou de l'agent contractuel) peut être dématérialisé, c'est-à-dire créé et géré, en tout ou partie, sur support électronique. Les modalités de dématérialisation doivent être fixées par arrêté ou décision de l'autorité administrative, après avis du comité technique, qui doit être informé des systèmes d'information et procédés utilisés.

Pour les agents de statut CCRF, ce dossier est, actuellement, conservé en version papier par l'administration centrale de la DGCCRF. Dans le cadre de la mise en place d'une démarche numérique RH, la délégation aux systèmes d'information (DSI) du secrétariat général porte le projet de mise en œuvre du dossier individuel de l'agent dématérialisé (DIAdem) au sein des directions MEF. **Les travaux préparatoires au déploiement de DIAdem pour les agents CCRF ont été engagés en lien avec la DSI des MEF.**

Cette dématérialisation présente des avantages : diminution des impressions papier, consultation par l'agent de son dossier administratif depuis un ordinateur connecté à l'intranet.

Néanmoins, concernant la DGCCRF, elle sera limitée aux nouveaux documents, le stock existant restant sur support papier.

L'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF n'a pas manqué de faire remarquer que la dématérialisation du dossier individuel de l'agent était un outil facilitateur des mobilités, dans le cadre des restructurations.

Questions diverses :

- ✓ Concernant le sujet des **Secrétariats généraux communs aux DDI et Préfectures**, l'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF** était intervenue lors du GT du 17 juin pour indiquer que le rapport de la Mission inter-inspections mentionnait notamment une contribution du MEF (agents CCRF) de 24 ou 42 ETP (selon 2 variantes relatives à l'équipe de pilotage / management). C'est pourquoi nous avons souhaité porter ce sujet à l'ordre du jour du GT du 3 juillet... Mais l'Administration nous a renvoyé aux discussions dans le cadre du CT des DDI !
- ✓ L'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF** a rappelé que l'examen des **effectifs cibles 2019** n'avait pas été réalisé lors du GT du 17 juin et que le document fourni par l'Administration était incomplet.
Nous avons attiré son attention sur les baisses d'effectifs décidées pour les petites structures (13 petites DDCSPP perdent 1 ETP... sans compter les 7 petites DDCSPP d'Occitanie pour lesquelles aucun effectif ne nous a été communiqué...**). Cela interroge fortement quant à la présence d'agents CCRF dans ces départements dans l'avenir....** L'Administration s'est engagée à nous communiquer les tableaux d'effectifs mis à jour... mais s'est gardée de tout commentaire !
- ✓ Nous avons également rappelé notre demande de porter à l'ordre du jour de ce GT la problématique de **l'Inspecteur Expert**... demande qui est restée lettre morte !
L'Administration, tout en reconnaissant la problématique de cet emploi fonctionnel en détachement, semble peu encline à discuter de sa transformation en grade de débouché !
A notre étonnement face à la **non-publication de l'instruction 2019 sur la nomination d'IE**... Mme OUDOT nous a laissé entendre qu'il n'était pas certain à ce stade qu'elle soit publiée !!! **Encore un dommage collatéral du plan de transformation ????**