

# INFORMATION

CCRF

## Compte rendu du GT directionnel relatif au bilan de la Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines (25 juin 2015) :

La GPRH est une démarche qui se veut moderne...  
mais qui porte le germe d'un véritable danger pour l'avenir des agents CCRF !

Ce groupe de travail s'est réuni dans le cadre du Comité Technique Personnels et Missions et Dominique GENDRON y représentait CCRF-FO.

En l'absence de M. de GERY, il a été présidé par M. FORGET, sous-directeur, qui était accompagné de Mmes KONCKI et BOUTIER de l'administration centrale.

En premier lieu, il convient de préciser qu'il s'agissait d'un GT très technique dont l'objet était de présenter une démarche plutôt complexe mais surtout inhabituelle aux organisations syndicales représentatives de la DGCCRF.

Conçue pour anticiper les besoins en Ressource Humaine (RH) à court et moyen termes, la Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines (GPRH) vise à adapter les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences résultant notamment des départs en retraite, des évolutions des organisations structurelle, budgétaire ou réglementaire.

Dans un premier temps, Mme KONCKI a présenté la démarche qui a débuté en mai 2014 et qui a repris la méthodologie préconisée par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFFP).

Celle-ci repose sur les quatre phases suivantes :

- 1 - état des ressources humaines
- 2 - prévision des besoins
- 3 - diagnostic des écarts
- 4 - détermination des actions à engager

Pour la DGCCRF, un périmètre expérimental a été défini, regroupant 30 % de la population globale des agents CCRF : l'Administration Centrale, l'ENCCRF, le SICCRF, les pôles C et DDI des régions Aquitaine, Bourgogne, Limousin, Midi-Pyrénées et Provence-Alpes-Côte d'Azur

Sur les conditions de l'expérimentation et à la demande de , l'administration a précisé que la population retenue comprenait tous les agents payés par la DGCCRF ainsi que les cadres CCRF nommés par le Secrétariat Général du Gouvernement (SGG).

Pour , il convenait de s'assurer que les agents CCRF affectés dans des pôles hors des compétences CCRF figuraient bien dans l'état des lieux et notamment ceux mutualisés auprès des secrétariats généraux.

Mme KONCKI nous a ensuite présenté le bilan GPRH de la région Aquitaine, à titre d'exemple.

Il est apparu que lors de la répartition des effectifs par métier selon le Référentiel des Métiers de la CCRF (RMCCRF), l'administration a décidé de la limiter à seulement deux métiers par agent.

 a rappelé que les missions des agents CCRF étaient multiples et que c'était bien une caractéristique spécifique à la DGCCRF et notamment à ses enquêteurs.

L'administration a indiqué réfléchir pour l'étendre à trois métiers.

L'Aquitaine est ainsi représentée par 23 métiers différents sur les 73 existants dans le Référentiel des Métiers de la DGCCRF (RMCCRF). L'analyse a été complétée par une classification par catégorie (A, B et C) ainsi que par genre (masculin et féminin).

Il est à noter que cette analyse a mis en évidence une augmentation significative des fonctions support, soit 11 % au lieu de 4 % en moyenne avant la RéATE.

Pour , ce n'est pas une surprise compte tenu du nouveau contexte développé par cette réforme et qui explique, en partie, la baisse du nombre des contrôles.

Pour , la mise en place de cette GPRH ressemble bien à une première étape permettant de favoriser les postes à profil, ce qui pourrait avoir des conséquences sur les mutations.

L'administration n'a d'ailleurs pas manqué de rappeler, à plusieurs reprises, que la GPRH était bien un véritable outil de gestion. Pour , nul doute qu'il sera utilisé dans le seul intérêt de l'administration !

Toutefois, le plus inquiétant demeure la répartition des effectifs par domaine fonctionnel à partir du RMCCRF et selon le répertoire des métiers de l'Etat (RIME).

À ce propos, le RIME comporte 26 domaines fonctionnels. Ainsi par exemple, si nous prenons le domaine fonctionnel RIME « affaires juridiques », cela correspond aux métiers du RMCCRF suivants : correspondant CNIL - chargé du contentieux.

 redoute que cette nouvelle répartition vers le domaine fonctionnel soit bien l'outil utilisé pour développer le cadre interministériel qui se profile de plus en plus nettement notamment dans le cadre de la nouvelle réforme territoriale.

 a d'ailleurs rappelé l'intérêt porté à cette classification par les Secrétariats Généraux des Affaires Régionales (SGAR), via les Plates-formes Régionales d'appui interministériel à la gestion des Ressources Humaines (PFRH), ce que l'administration a reconnu.

Il ne faut surtout pas oublier que le RIME a bien été élaboré dans le seul but de détruire les corps statutaires de la fonction publique d'Etat et il est incontestable que cette classification fonctionnelle des agents y participe grandement.

Enfin,  a rappelé ses demandes toujours non satisfaites, qui avaient été exprimées lors du dernier CT Personnels et Missions, sur la communication d'une cartographie par site faisant apparaître : le nombre d'agents affectés à des fonctions support, la situation réelle de l'encadrement en distinguant les statuts « cadre » et « non cadre », le comparatif cible/réel actuel et prévisionnel, les missions effectivement exercées, telles que répertoriées dans le référentiel des activités de la DGCCRF afin d'avoir une vision précise des missions localement abandonnées.

Le référentiel des activités liste de manière détaillée l'ensemble des missions mises en oeuvre par la DGCCRF, contrairement au référentiel des métiers.

