

INFORMATION

CCRF

GROUPE DE TRAVAIL DU 15 JANVIER 2016 SUR LES MESURES
DGCCRF D'ACCOMPAGNEMENT RH DE LA RÉFORME TERRITORIALE

Le brouillard s'épaissit encore un peu plus mais...
dormez tranquilles !

Déclaration liminaire



Le syndicat  présente ses meilleurs vœux à l'ensemble des participants à ce GT, ainsi qu'à tous les membres du CT « personnels et missions ».

Nous avons espéré pouvoir souhaiter une excellente convalescence à la DGCCRF, mais le rapport d'audit de la Mission inter-inspections nous laisse quelques doutes en la matière.

Pour , les préconisations de la Mission, malgré quelques avancées dont nous nous félicitons, ne sont globalement pas de nature à régler efficacement et durablement le problème de la DGCCRF, à dissiper le malaise des agents et à soulager leur souffrance au travail, tant elles s'inscrivent dans la lignée du processus destructeur de la RéATE, dénoncé par le syndicat **FORCE OUVRIÈRE**.

La sortie des DDI, seule solution réellement efficace pour retrouver une cohérence dans la chaîne n

de commandement, n'est pas envisagée, les Inspecteurs Généraux se retranchant derrière la décision du gouvernement de maintenir l'organisation actuelle des services déconcentrés.

La Mission propose de lancer au moins **deux expérimentations de fusion de deux DDI**, avec intervention de la nouvelle entité sur deux départements, sous l'autorité de deux préfets, avec une implantation multi sites ... **autant dire l'application du principe RéATE de modularité des structures avec, à la clé, des mobilités géographiques et fonctionnelles en perspective !**

Si ces expérimentations devaient malheureusement avoir lieu, nous nous interrogeons sur la capacité de l'Administration à accompagner les personnels impactés, au regard de ce qui s'est passé dans la région Bourgogne Franche-Comté !



FORCE OUVRIÈRE

www.ccrf-force-ouvriere.fr

FO
la force syndicale



Si ces expérimentations devaient malheureusement avoir lieu, nous nous interrogeons sur la capacité de l'Administration à accompagner les personnels impactés, au regard de ce qui s'est passé dans la région Bourgogne Franche-Comté !

Concernant les DIRECCTE, vous allez sans doute tenter de nous rassurer, en nous faisant remarquer que la mise en place de la nouvelle organisation doit se faire sur une période transitoire de 3 ans (d'ici au 1er janvier 2019) et nous affirmer qu'il n'y aura aucune mobilité forcée.

Effectivement, le processus de pré-positionnement doit se faire au fil de l'eau à compter de début 2016 ... en naviguant à vue dans un épais brouillard !

Nous ne disposons même pas d'une synthèse des études d'impact pour la DGCCRF !

FORCE OUVRIÈRE s'oppose, depuis l'origine, à ces fusions de régions qui engendrent des réorganisations de services régressives et destructrices du Service Public républicain.

 dénonce une gestion de l'accompagnement RH extrêmement disparate d'une région à l'autre, avec une grande hétérogénéité dans l'interprétation de textes. **L'improvisation semble être la règle !**

- **La notion de caractère substantiel de la modification de poste** fait l'objet d'une application au cas par cas par l'autorité hiérarchique. Des règles communes beaucoup plus précises doivent impérativement être fixées.
- **Le processus d'affectation prioritaire** va avoir une incidence sur les mouvements ordinaires, les agents impactés par la réforme entrant non seulement en concurrence entre eux mais également avec des collègues bénéficiant d'autres priorités légales.

Quelle sera l'articulation avec les CAP nationales de la date de prise en considération d'un poste supprimé ?

Certains agents de Pôles C des régions fusionnées ont, à l'évidence, déjà pris des dispositions à leur propre initiative en s'inscrivant en DDPP sur les tableaux de mutation.

En outre, l'article 23 du projet de loi déontologie prévoit une **priorité de recrutement** de l'agent dont l'emploi est supprimé, sur sa demande et sous forme d'affectation ou de détachement, sur un emploi vacant correspondant à son grade dans un service ou administration situé dans la même zone géographique. **Que se passe-t-il si aucun emploi n'est vacant dans une unité CCRF ?**

D'ailleurs, l'Administration est-elle aujourd'hui capable de définir les effectifs cibles alors même que l'articulation entre le niveau régional et départemental n'est pas stabilisée ?

Pourrez-vous encore nous affirmer que l'Administration dispose d'un cadre cohérent, d'une vision sur la durée et que la GRH est parfaitement maîtrisée par la DGCCRF ?

 revendique que les agents dont l'emploi est supprimé soient affectés à leur demande dans l'unité CCRF de leur lieu de résidence, si nécessaire en « **sureffectif** », en conservant leurs **points d'ancienneté à résidence**.

Le développement des solutions de télétravail et de travail sur site distant ne s'improvise pas et devra faire l'objet d'une réflexion approfondie dans le cadre de notre CT directionnel.

Enfin,  dénonce les dispositions des deux circulaires du 4 janvier 2016 prises dans le cadre de l'accompagnement RH de la réforme :

- **La première** porte sur l'autorisation exceptionnelle d'absence dans le cadre d'une mobilité géographique ou fonctionnelle liée à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat. Cette autorisation, de deux jours ouvrés maximum, qui est en outre subordonnée au bon fonctionnement du service, est bien insuffisante au regard du préjudice que subissent les agents.

- **La seconde** porte sur la période d'adaptation en cas de changement d'affectation. L'agent peut simplement émettre le vœu, durant la période d'adaptation, de pouvoir revenir sur son poste s'il n'est pas supprimé ou d'occuper un poste équivalent.

Pour **FORCE OUVRIÈRE**, il doit s'agir d'un **droit de retour**, y compris en sureffectif.



Le groupe de travail du Comité Technique "Personnels et Missions" s'est donc réuni le 15 janvier, sous la présidence de M. de GERY, afin d'examiner la déclinaison opérationnelle, au niveau directionnel DGCCRF, de la mise en œuvre du plan d'accompagnement RH de la réforme territoriale, concernant plus particulièrement les DIRECCTE des régions fusionnées.

Il s'agissait, plus précisément, d'étudier les mesures spécifiques à la DGCCRF portant sur la mise en œuvre des règles de mobilité.

 était représenté par **Françoise LAGOUANERE** et **Dominique GENDRON**.

Discours de l'administration : Tout va très bien Madame la Marquise !



M. de GERY a ouvert la séance en précisant que ce GT portait sur l'examen des conditions de mutations à venir dans le cadre des mobilités géographiques et fonctionnelles induites par la réforme régionale.

Il a rappelé que, suite à un GT du CTS des DIRECCTE, une note de service interministérielle du 18 décembre 2015 était venue préciser le processus de pré-positionnement des agents.

Dans le cadre de la réflexion engagée au niveau directionnel DGCCRF, un projet de note a été adressé le 28 décembre dernier aux organisations syndicales représentatives de la DGCCRF pour avis.

Selon M. de GERY, certains éléments sont plutôt rassurants :

- La DGCCRF connaît et sait gérer ces situations, qui ne sont pas nouvelles puisque le cas s'était déjà présenté lors de la régionalisation puis de la RéATE, avec des mouvements des départements vers les régions.
- La réforme régionale est conduite sur trois ans, avec une organisation cible au 1er janvier 2019 : cela laisse donc du temps pour régler les situations.

M. de GERY a néanmoins reconnu que les responsables de Pôle C des nouvelles régions n'étaient pas encore nommés... et que cela ne manquait pas d'entraîner des difficultés pour eux-mêmes et les agents !

Pour brouillard, improvisation et incertitudes au menu de la réforme !

Dans sa déclaration liminaire et ses interventions,  a dénoncé les conditions de mise en œuvre de la réforme territoriale pour la DGCCRF :

→ **Nombre d'agents impactés : la DGCCRF l'ignore !**

Aucune synthèse des études d'impact pour la DGCCRF n'a été réalisée. Notre Direction Générale est **incapable de nous communiquer le nombre d'agents impactés** par une mobilité géographique et ou fonctionnelle.



 a fait remarquer que des estimations portant sur une soixantaine d'agents pour la DGCCRF étaient communiquées au niveau ministériel.

M. FORGET s'est contenté d'affirmer que cela était raisonnablement gérable sur trois ans...

 a également attiré l'attention de l'administration sur les préconisations de la mission d'audit DGCCRF portant sur des expérimentations de fusion de deux DDI, impliquant d'autres mobilités géographiques et fonctionnelles.

→ Gestion de l'accompagnement RH : un jargon administratif à interprétation élastique !

La gestion de l'accompagnement RH est extrêmement disparate d'une région à l'autre, avec une grande hétérogénéité dans l'interprétation des textes.

La notion de poste substantiellement modifié, qui intervient dans le processus de pré-positionnement et de mobilité fonctionnelle, fait l'objet d'une application au cas par cas par l'autorité hiérarchique.

La définition de l'agent déplacé, qui conditionne le bénéfice des mesures indemnitaires d'accompagnement RH (également applicables à l'agent muté) est soumise à des interprétations divergentes (s'agit-il du déplacement «fonctionnel» ? Selon quels critères ?). Sur ce point, M. FORGET s'est engagé à saisir la DGAFP.

→ Processus d'affectation prioritaire : improvisation dans l'attente des textes officiels !

Un processus d'affectation prioritaire doit être mis en œuvre alors même que l'article 23 du projet de loi déontologie relatif aux mesures de priorité pour le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé n'est pas applicable et peut encore être aménagé.

→ Effectifs cibles : irréalistes !

Les effectifs cibles 2016 ne sont pas définis et l'articulation entre le niveau régional et départemental résultant des préconisations de la mission d'audit vont encore changer la donne. Peu importe pour l'administration : le principe repose sur la **reconduction des effectifs cibles 2015 !!!**

→ Articulation de la réforme avec les CAP nationales : au fil de l'eau, dans le brouillard !

L'articulation avec les CAP nationales de la date de prise en considération d'un poste supprimé est une inconnue supplémentaire.

Pour M. FORGET, cela ne pose aucun problème puisque ces mutations seront examinées hors tableau.

Toujours au fil de l'eau... et ceux qui n'auront pas obtenu satisfaction en 2016 pourront s'inscrire dans le cycle de mutations 2017 !

En effet, c'est très rassurant de demeurer dans l'incertitude pendant de longs mois ! L'administra-

tion a-t-elle bien pris la bonne mesure de l'impact sur les risques psychosociaux ? Poser la question c'est déjà y répondre...

Pour **FO CCRF**, les mutations des agents impactés par la réforme doivent être examinées en dehors du processus ordinaire des CAP.

FO CCRF revendique que les agents impactés soient affectés à leur demande dans l'unité CCRF de leur résidence (DDI pour l'heure...), si nécessaire en sureffectif.

En outre, il doit impérativement être mis fin à l'application de la règle non écrite des deux ans sur la résidence d'affectation, compte tenu de la situation exceptionnelle induite par la réforme. Il est peut-être temps d'alléger la baraque!

M. FORGET a simplement indiqué que des affectations en surnombre avaient déjà été pratiquées par le passé... Il s'est engagé à traiter de manière prioritaire, sous le contrôle des CAP, les mobilités tant géographiques que fonctionnelles et à examiner les dossiers au cas par cas.

Il estime que la règle des deux ans doit être maintenue pour le bon fonctionnement des services.

M. de GERY a précisé que les modalités de mise en œuvre des mouvements issus de la réforme territoriale ainsi que les dispositifs d'accompagnement indemnitaires feraient l'objet d'une instruction PCM, sur la base de la note technique discutée à l'occasion de ce GT.

Mais les engagements moraux et verbaux de l'administration n'y figureront pas...

FO CCRF a fait remarquer, en outre, que les **Préfets de Région** avaient désormais les pleins pouvoirs sur la gestion RH, en lien étroit avec les plateformes régionales RH des SGAR, et que cette situation allait changer beaucoup de choses !

Vous aviez dit "rassurant" ?

Attention aux mirages !!!

