



Groupe de Travail lignes directrices de gestion « Promotions » du 24 novembre 2020

Le fait du prince et le règne de l'opacité

La consécration des promotions par mobilité (...avec « prise de risque » !)

Un groupe de travail du CT « personnels et missions » consacré aux lignes directrices de gestion (LDG) « Promotions » s'est réuni audio et visioconférence le 24 novembre 2020, 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 (CCRF-FO), Aïnhoa BRICOGNE (CCRF-FO) et Johann PASCOT (CFTC-CCRF).

La loi de la Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a supprimé, entre autres, la compétence des CAP en matière de promotion à compter du 1er janvier 2021, **disposition que FO et CFTC a dénoncé une fois encore en préambule de ce GT, en ce qu'elle va ouvrir la porte à l'arbitraire dans la gestion des carrières des agents, dans la plus grande opacité.**

L'instauration de lignes directrices de gestion (LDG) au niveau ministériel est prévue par la loi de Transformation de la Fonction Publique. Pour le MEFR, les LDG font l'objet d'une déclinaison directionnelle.

Les LDG ministérielles ont fait l'objet de 3 groupes de travail ministériels et n'ont pas encore été validées (elles sont à l'ordre du jour du Comité Technique Ministériel du 11 décembre).

Le projet de procédure DGCCRF, intitulé « **Lignes directrices de gestion pour la promotion et la valorisation des parcours professionnels** » présenté à l'occasion de ce premier GT reprend les grands principes définis dans le projet ministériel MEFR amendé lors des trois GT.

L'intitulé de cette procédure est beaucoup plus large que son contenu, qui **porte uniquement sur les promotions au choix des agents de statut CCRF, par avancement de grade ou de corps.**

L'alliance **CCRF-FO** / **CFTC-CCRF** a fait deux remarques liminaires :

- ✓ **La transparence est absente du dispositif prévu dans ce projet** : nous exigeons un tableau de classement établi sur la base d'un barème clair et précis auquel tous les agents pourront se référer.
- ✓ **Par ailleurs, ces LDG entérinent la procédure d'affectation ou de mutation au choix sur des postes à profil, avec promotion à la clé, comme un mode normal de gestion de la mobilité.** Cette mesure est discriminatoire car elle constitue clairement un frein à la promotion des femmes.

Pour nos deux syndicats, ce GT ne peut être que le début d'un cycle de discussions car le projet présenté doit absolument être largement amendé.

D'ailleurs, compte tenu de la densité des débats sur ce projet de LDG, seuls les trois premiers chapitres ont pu être abordés (Objet – Domaine d'application – Principes RH applicables à la promotion au choix).

OBJET

Ce chapitre établit que « **la présente procédure porte sur la promotion au choix des agents de statut CCRF, par avancement de grade ou de corps** ».

Il comporte un rappel des différentes voies de promotion, en mentionnant que :

« *La promotion au choix constitue l'une des voies de reconnaissance du mérite des agents, même si, dans le cadre d'une fonction publique de carrière, l'examen professionnel et les concours internes demeurent la voie privilégiée de promotion interne.* »

CCRF-FO / CFTC-CCRF a indiqué que cela revenait à hiérarchiser les voies d'accès au grade ou corps supérieur et à dévaloriser les promotions au choix. Nous avons demandé la suppression de cette phrase.

L'Administration considère que cette phrase est juridiquement exacte dans la mesure où le quota de promotions internes est moins important. En outre, cette phrase est la retranscription des LDG ministérielles.

Tout au contraire, pour notre alliance, cette phrase est juridiquement fautive puisque les statuts particuliers prévoient trois voies d'accès au grade ou corps supérieur sans les hiérarchiser.

Ce chapitre rappelle, par ailleurs que « *dès lors qu'il ne correspond pas à une promotion en tant que telle, le détachement dans des emplois fonctionnels (emploi d'inspecteur expert, emplois DATE, emplois de direction notamment) n'est pas abordé dans la présente procédure.* »

Concernant cet emploi en détachement d'IE, l'Administration n'a pas caché qu'elle avait l'intention de ne pas le gérer comme un grade de débouché, considérant que la nomination ne correspondait pas à une reconnaissance individuelle du mérite et qu'il était normal de perdre cet emploi lorsque l'on change de fonction.

Pour **CCRF-FO** et **CFTC-CCRF** cette situation n'est pas tolérable et nous ne manquerons pas de revenir sur la problématique de cet emploi fonctionnel lorsque sera abordé le chapitre des promotions intra-catégorielles au sein de la catégorie A : Quelles perspectives de carrière pour les inspecteurs en l'absence de grade de débouché « enquêteur » ? **Nous persisterons à exiger sans relâche la transformation de l'emploi d'IE en grade de débouché.**

DOMAINE D'APPLICATION

Dans ce chapitre figure la **diffusion des informations aux agents sur l'intranet GECl**, pour chaque type de promotion :

- l'instruction et le calendrier des différentes étapes de la campagne de promotion considérée ;
- le nombre de postes offerts, et le cas échéant leur localisation ;
- le nombre d'agents promouvables ;
- la liste des promotions prononcées, les voies de recours ainsi que les dates d'entrée en vigueur des promotions.

Notre alliance a demandé que cela soit plutôt intégré dans un chapitre « PROCEDURE » ou « INFORMATIONS », pour plus de clarté, ce qui a été accepté par l'Administration.

Nous avons fait remarquer que n'est pas mentionnée la publication de la répartition des promotions par voie de promotion prévue dans les LDG ministérielles. L'Administration a indiqué que cela sera précisé dans l'instruction annuelle.

L'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF a insisté sur l'absence de transparence dans les décisions qui vont être prises et exigé un tableau de classement établi sur la base d'un barème clair et précis pour que chaque agent soit en mesure de se situer.

L'Administration s'y refuse catégoriquement au motif que les promotions obéissent à une logique d'indices et non pas de barème, que le barème nuit à la fluidité, que la gestion est qualitative et non pas quantitative.... Et qu'il ne s'agit pas de faire de cogestion et de revenir aux CAP !

Elle considère que la transparence est garantie à deux niveaux :

- En amont, avec des règles de procédure.
- Ensuite par le sérieux de l'Administration dans le suivi du dossier pour éviter favoritisme et erreurs.

Ce chapitre mentionne par ailleurs que « **des instructions publiées au fil de l'eau permettent d'assurer la publicité des vacances de poste susceptibles de donner lieu à promotion par mutation.** »

L'Administration a précisé que cela concernait essentiellement l'encadrement ...tout en reconnaissant que les promotions de B en A pouvaient également être concernées à la marge.

Notre alliance est extrêmement réticente à ce qui ressemble à une généralisation des promotions avec mobilité.

PRINCIPES RH APPLICABLES A LA PROMOTION AU CHOIX

L'en-tête de ce chapitre précise que « *la promotion est aussi un des leviers qui peuvent être utilisés par l'administration pour répondre à ses besoins, dès lors qu'elle peut permettre de pourvoir des postes exposés ou peu attractifs.* »

CCRF-FO / CFTC-CCRF a fait remarquer que la définition des postes DGCCRF « exposés » était donnée dans le chapitre 4 du projet de LDG mais que rien ne concernait les postes « peu attractifs ».

Pour l'Administration, il s'agit des postes qui n'attirent pas les candidats en raison soit de la situation géographique, soit du poste en lui-même. La promotion est ainsi une « carotte » pour attirer les agents.

➤ **L'avis de la chaîne hiérarchique :**

Il est mentionné que « *l'avis de la chaîne hiérarchique de l'agent constitue l'un des critères prioritaires en termes de promotion au choix.* »

Notre alliance, tout comme d'autres OS, a attiré l'attention de l'Administration sur le fait que, dans le cadre de l'interministérialité, cette phrase était peu claire : Quel avis ? Celui du supérieur hiérarchique direct ? Du Directeur en DDI ? Du chef de Pôle C (qui n'a pas de rôle hiérarchique mais procède à un classement) ?

Par ailleurs, nous avons demandé la suppression du terme « prioritaires ».

L'Administration a reconnu que cette phrase n'était pas satisfaisante, mais qu'il était difficile de délimiter toutes les possibilités pour la DGCCRF, selon que l'agent soit en AC ou SCN, DIRECCTE, DDI, voire d'autres cas. Elle va y réfléchir.

Concernant les DDI, M. SCHWOB a bien insisté sur le fait que la décision de promotion relevait de la DG et en aucun cas du Directeur, qui donne juste un avis.

Il a précisé que « **la multiplicité des subjectivités n'est pas une objectivité !!!** » ... avis que nous partageons entièrement !

Par ailleurs, nous avons fait ajouter « *ou de corps* » à la fin de la phrase suivante :

« *De même, il sera tenu compte des entretiens professionnels, conduits par les supérieurs hiérarchiques, qui retracent les qualités et compétences des agents, et devront mentionner la capacité de l'agent à exercer des fonctions de grade supérieur.* »

➤ **La politique de promotion doit permettre la gestion des carrières dans la durée :**

Nous ne pouvons qu'être en désaccord avec le contenu phraséologique de cette partie, bien trop éloignée de nos revendications relatives à la prise en compte de l'ancienneté :

« *Dès lors qu'elle n'est pas le seul critère retenu, la promotion au choix peut tenir compte de l'ancienneté, en particulier pour les avancements de grade. Toutefois, l'ancienneté d'un agent dans son corps ou son grade, n'ayant pas de lien avec les mérites de l'agent, ne peut constituer un critère de promotion.* »

Nous avons rappelé que CCRF-FO et CFTC-CCRF revendiquaient la prise en compte prioritaire du critère d'ancienneté pour les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude. La qualité du dossier doit être un critère subsidiaire d'appréciation permettant de trancher en cas de nécessité.

L'Administration, tout en reconnaissant que l'ancienneté « pouvait » être un critère, se refuse à le rendre prioritaire.

➤ **La politique de promotion peut être utilisée pour pourvoir certains postes :**

L'Administration n'a pas hésité à introduire une nouveauté, tant pour l'encadrement que pour les promotions de B en A, que CCRF-FO et CFTC-CCRF a qualifiée d'intolérable et que nous refusons : couplage promotion/mutation avec carotte mais risque de coup de bâton après-coup :

« En fonction des besoins identifiés par l'administration, certaines promotions peuvent être prononcées à la condition que l'agent, qui réunit par ailleurs les autres conditions de promotion, rejoigne un poste prédéterminé, ayant fait l'objet d'une publicité dans le cadre d'une vacance de poste.

Dans ce cas, la promotion peut n'être prononcée qu'après un délai raisonnable visant à s'assurer que l'agent met bien en œuvre les compétences requises et obtient les résultats attendus. »

Pour M. SCHWOB, il s'agit effectivement d'une « prise de risque » tout à fait normale !

Face aux protestations et aux alertes de **CCRF-FO/CFTC-CCRF** puis de la **CFDT**, l'Administration a consenti à revenir sur cette partie de nature à fragiliser les agents. **Nous resterons extrêmement vigilants et ne nous contenterons pas de simples précisions sur la notion de délai raisonnable ou sur la mise en œuvre de ce funeste projet.**

➤ **Un traitement équitable des agents en fonction des affectations :**

Nous avons demandé la suppression d'un acronyme qui rend cette partie incompréhensible.

« Au-delà de principes exposés ci-dessus, les promotions au choix peuvent également prendre en compte des équilibres de répartition équitables entre directions, services et services à compétence nationale. A cet égard, le nombre de promouvables par région, les nécessités de pourvoir des postes identifiés comme prioritaires ainsi que les indicateurs issus du 2P2E peuvent être pris en compte. »

L'Administration s'est engagée à porter attention aux structures à faible effectif.

➤ **La prévention des discriminations :**

CCRF-FO/CFTC-CCRF a demandé que la référence au plan du MEFR soit ajoutée à la fin de la phrase suivante :

« La direction s'attache à respecter pour l'ensemble des promotions, et notamment pour les promotions au choix, la politique de prévention des discriminations telle que définie par le plan d'égalité femmes hommes et le plan diversité. »

Nous avons, par ailleurs, demandé l'ajout d'une phrase : *« Dans le cadre d'un bilan annuel des LDG, les 4 critères suivants seront particulièrement suivis : identité de genre, handicap, âge et activités syndicales. »*

Ces deux propositions ont été acceptées.

➤ **La collégialité :**

« S'agissant, a minima, des promotions relatives à des changements de corps, ou au changement de grade au sein de la catégorie A, une instance collégiale comprenant exclusivement des membres de l'administration permettra d'assurer un regard croisé sur les différentes candidatures et d'apprécier le parcours des candidats. Elle sera composée de représentants du service RH, de l'IGS, et le cas échéant du réseau ou de la direction générale. »

L'Administration a précisé que cette instance collégiale ne constituait pas un jury.

➤ **Le conseil mobilité carrière :**

« Un entretien avec un conseil mobilité carrière peut être proposé aux agents qui en feront la demande. L'objectif est d'échanger avec l'agent sur son évolution de carrière et ses souhaits de parcours professionnel.

Non contraignant, il a pour but d'aider l'agent dans la construction d'un parcours de carrière au regard de ses compétences détenues et de ses souhaits.

Ces entretiens pourront être proposés par les CMC dont la liste est fixée ou par les PFRH. »

Les acronymes seront supprimés.

Suite aux échanges de ces 3 heures et demie de réunion, l'Administration a convenu d'adresser aux OS un projet amendé.

Un nouveau groupe de travail sera réuni le 8 décembre prochain, en lieu et place du Comité Technique qui était programmé.

L'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF continuera à peser sur la rédaction de ces LDG « Promotions », dans l'intérêt des agents.**