



Groupe de Travail lignes directrices de gestion « Promotions » du 8 décembre 2020

Le menu ne varie pas : subjectivité, arbitraire et opacité

Un second groupe de travail du CT « personnels et missions » consacré aux lignes directrices de gestion (LDG) « Promotions » de la DGCCRF s'est réuni audio et visioconférence le 4 décembre 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), Aïnhua BRICOGNE (CCRF-FO) et Johann PASCOT (CFTC-CCRF).

Les débats engagés le 24 novembre (voir notre CR N° 09-2020) se sont poursuivis.

La nouvelle version du projet, amendé suite au premier GT, n'a été adressée aux organisations syndicales (OS) que la veille à 18H37.....**Encore un bel exemple de la qualité du dialogue social à la DGCCRF et du respect de cette direction envers les représentants du personnel !**

L'arbitraire, l'opacité et l'aggravation dans la gestion des carrières des agents, que nous avons dénoncés le 24 novembre, n'ont en rien disparu de la nouvelle version.

La poursuite de l'examen du projet de LDG a notamment porté sur les critères de choix, qui nous apparaissent comme une véritable machine à discriminer.

Ancienneté

Alors même que la première mouture du projet de LDG reconnaissait l'ancienneté comme un critère de choix (« *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.* »), le projet rectifié escamote le mot « critère » associé à l'ancienneté :

« Dès lors qu'elle est fondée sur les principes et critères de la présente procédure, la promotion au choix peut tenir compte de l'ancienneté, en particulier pour les avancements de grade »

L'alliance **CCRF-FO / **CFTC-CCRF** a une fois encore rappelé sa revendication de prise en compte prioritaire du critère d'ancienneté et demandé une rectification de cette phrase :**

*« Dès lors qu'elle est fondée sur les principes et critères de la présente procédure, la promotion au choix **doit** tenir compte du critère de l'ancienneté, en particulier pour les avancements de grade »*

Promotion associée à une mobilité et soumise à une « période d'essai » pour pourvoir certains postes

La promotion associée à une mobilité et soumise à une « période d'essai » (qualifiée de « prise de risque » normale par M. SCHWOB) pour pourvoir certains postes, nouveauté intolérable pour CCRF-FO et CFTC-CCRF et contre laquelle nous nous sommes fermement opposés lors du premier GT, a fait l'objet d'une réécriture incluant les précisions suivantes :

« Dans ce cas, à la condition que l'agent en ait été prévenu dans le cadre du processus de sélection, et en tout état de cause avant que sa mutation ne soit effective, 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. »

L'Administration affirme que cette « prise de risque » ne concernera qu'un nombre infime de cas de nominations au choix d'IP, mais sans préciser de quels types de postes il s'agit. La « période d'essai » serait réalisée sur le poste visé, les modalités de prise en charge des frais restant encore à déterminer.

A cet instant, l'administration semble écarter les promotions B en A.

Pour CCRF-FO et CFTC-CCRF, outre le fait que les postes concernés ne sont pas précisés, ce qui est de nature à créer le doute et la confusion, le problème ne se situe pas dans la détermination précise de la notion de « délai raisonnable » ou des modalités de prise en charge des frais, mais sur le principe même de la période d'essai, qui est de nature à fragiliser les agents, ce qui est inacceptable. Nos 2 syndicats sont CONTRE l'instauration de cette période probatoire.

L'Administration va réfléchir à une troisième formulation, voire à supprimer cette partie des LDG directionnelles.

Critères généraux pris en compte pour prononcer les promotions au choix

Le projet de LDG fixe 6 critères, sans mentionner l'ancienneté, ce qui n'est pas acceptable.

Le projet précise que la détention d'un seul des critères ne peut permettre à elle seule de justifier la promotion.

Nous avons demandé de préciser, conformément aux LDG ministérielles, que ces critères n'étaient pas cumulatifs.... Ce qui a entraîné un vaste débat qui, à notre sens, n'avait pas lieu d'être.

L'Administration va y réfléchir....

Par ailleurs, nous avons fait remarquer que les critères « la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle », « les évaluations successives de l'agent » et « les marqueurs de l'engagement professionnel » se recoupaient et pouvaient être regroupés dans une seule rubrique.

Les 6 critères sont les suivants :

1. La valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle

L'atteinte des objectifs annuels inscrit comme marqueur de la valeur professionnelle de l'agent a suscité un très long débat.

L'Administration estime qu'il s'agit d'un axe d'analyse indispensable dans la mesure où ce critère lui apparaît réellement objectif.

L'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF a fait remarquer que les objectifs assignés étaient extrêmement hétérogènes en fonction du chef de service et/ou du poste occupé, allant du plus souple (facilement atteignable) au plus dur (très contraignant, voire irréalisable) et que, dans ces conditions il ne s'agissait vraiment pas d'un critère objectif.

Nous avons tout particulièrement insisté pour que ce critère ne soit pas « éliminatoire »... a fortiori quand les collègues n'obtiennent pas copie de leur demande ni du rang de classement.

L'Administration nous assure qu'il n'y a pas de "Golden Card", c'est à dire de critère prioritaire et déterminant, mais nous redoutons que les RH examinent ce critère de façon plus soutenue, alors même qu'il est tout aussi subjectif que les autres.

2. Les évaluations successives de l'agent

Il est indiqué que les comptes rendus d'entretien professionnel *« doivent explicitement mentionner et justifier la capacité de l'agent à exercer des fonctions d'un grade ou du corps supérieur. »*

L'administration a indiqué qu'elle ferait un rappel aux évaluateurs sur ce point.

Nos syndicats attirent l'attention des collègues sur la nécessité que cette rubrique soit remplie ET étayée.

3. L'affectation sur des postes considérés comme exposés ou peu attractifs

Le libellé peu clair de cette partie des LDG, qui fait par ailleurs un amalgame avec le critère suivant (postes à forte technicité) a également entraîné un très long débat sur la notion de « **postes exposés** » : notamment, s'agit-il des sujétions ou des risques ?

Pour l'Administration, il s'agit des postes à fortes sujétions, acceptées sur la base du volontariat (notamment mutualisations) et pour lesquels l'agent a atteint les objectifs attendus.

Le projet de LDG précise que *« pour les corps CCRF, peuvent par exemple être pris en compte, le travail au sein de brigades inter-régionales impliquant des sujétions particulières (déplacements, implication dans des opérations complexes : OVS...), la mutualisation inter-départementale ou régionale impliquant des sujétions particulières (déplacements...), les fonctions exposées en administration centrale ou au sein des SCN, l'affectation au sein d'unités nécessitant une forte polyvalence... »*

Nous avons insisté sur le fait que les agents en DDI pouvaient être soumis à une très forte polyvalence imposée car l'Administration imaginait que toutes les missions qui s'empilaient étaient réalisées sur la base du volontariat ! Dans ces conditions, il peut être très difficile d'atteindre des objectifs.

Notre alliance a demandé que soit ajouté « en DDI » à la fin de la phrase, ce qui a été accepté.

Nous avons dénoncé, par ailleurs, la condition de réalisation des objectifs pour les raisons ci-dessus exposées.

L'Administration s'est engagée à une réécriture de cette partie des LDG.

Quant aux **postes « peu attractifs »**, aucune définition ne leur est donnée. Pour l'Administration, il s'agirait des postes géographiquement non attractifs (Mayotte, ...).

4. L'affectation sur des postes à forte technicité

Le projet de LDG précise notamment que *« un parcours professionnel présentant peu de variété de métiers peut aussi être valorisé lorsqu'il s'inscrit dans le cadre du développement d'une compétence métier ou méthodologique. »*

... Pourtant, en abordant le critère suivant (mobilité fonctionnelle), M. SCHWOB a indiqué que les agents ne devaient pas s'imaginer qu'en restant longtemps sur un poste ils faisaient l'acquisition d'une technicité de nature à justifier une promotion.

En réalité, ce système de promotion est clairement élitiste, ce que nous avons dénoncé.

Le projet mentionne ainsi que *« pour les corps CCRF, peuvent par exemple être pris en compte l'expertise détenue dans un domaine métier particulier (BEVS, CPMM, investigations numériques...) ou la participation à l'animation des réseaux de contrôle (RTN, RTR, ITR...). »*

5. La mobilité géographique ou fonctionnelle

Notre alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF** a dénoncé le critère de la mobilité géographique qui constitue un frein à la promotion et revêt un caractère discriminatoire (plus ou moins facile selon les régions et les contraintes familiales).

Quant à la mobilité fonctionnelle, l'Administration oublie encore que les agents ne choisissent pas leur poste.

6. Les marqueurs de l'engagement professionnel

Nous avons dénoncé le caractère beaucoup trop restrictif du type de formations pouvant être prises en compte comme marqueur de l'engagement professionnel. Le projet mentionne, en effet, que :

« La motivation de l'agent pour diversifier son parcours et ses compétences se traduit, également, par le suivi de formations permettant d'acquérir des compétences nouvelles (changement de branche ou de filière métier par exemple) demandées par l'administration, ou par la préparation et la présentation aux concours internes et examens professionnels, ou par les efforts consentis pour la préparation et la présentation aux concours internes et examens professionnels.

Ainsi, peuvent être pris en compte les formations suivies par les agents pour se maintenir à niveau ou acquérir de nouvelles compétences, en phase avec les priorités métiers reprises dans le plan de formation mis à disposition par l'ENCCRF. »

Nous avons fait remarquer que :

- Les agents peuvent être demandeurs de formations qu'ils ne peuvent pas suivre si elles sont annulées ou s'ils ne sont pas retenus ; il conviendrait donc de s'appuyer sur les formations demandées.
- Il convenait de ne pas restreindre le critère aux seules formations DGCCRF, ni même aux autres formations ayant un rapport avec nos métiers. A titre d'exemple, les formations relatives au « *savoir être* » sont en lien direct avec l'évaluation des agents puisque cette mention apparaît dans les CREP. En outre, chaque agent doit pouvoir suivre des formations pour enrichir son parcours professionnel.

L'Administration en a convenu et va revoir la formulation de cette partie du projet de LDG.

Critères complémentaires pour l'accès à la catégorie A puis pour la promotion au sein de la catégorie A

Nous avons fait observer à quel point cette partie était peu claire.

Il est notamment question du **mérite des agents exerçant des fonctions d'encadrement**, sans que l'on sache s'il s'agit d'un B, d'un A ou d'un A+....

Pour l'Administration, tout agent accédant à la catégorie A peut potentiellement faire de l'encadrement **CCRF-FO / CFTC-CCRF** a objecté que ce n'était pas ce que mentionnait le statut particulier des agents de catégorie A DGCCRF (Décret n° 2007-119 du 30 janvier 2007), qui prévoit clairement un rôle d'encadrement exclusivement pour les inspecteurs principaux :

« Article 4

Les inspecteurs principaux de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes **assistent les responsables des services déconcentrés dans l'encadrement de ces services.** Ils orientent et contrôlent l'activité des agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes. (...) »

« Article 5

Les inspecteurs de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes **assurent la mise en œuvre des missions** confiées à la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes. Ils sont responsables, notamment, des opérations de contrôle, de la constatation des infractions ou des manquements passibles d'amendes administratives, et exercent des fonctions d'inspection, d'enquête et d'information. (...) »

L'Administration admet que la fonction d'encadrement des inspecteurs n'est pas mentionnée... mais considère qu'elle peut être déduite du fait qu'ils sont « responsables » ! ... Ou comment tordre le bras à un texte pour le détourner à son profit !

Elle oublie, par ailleurs, que les collègues ne toucheront pas les émoluments et ne sont pas formés à cet exercice pendant leur année de stage.

Elle va revoir sa copie... mais considère toujours qu'un cadre B promu en A peut accéder potentiellement à des fonctions d'encadrement !

Par ailleurs, la **lettre de motivation**, à laquelle nous sommes opposés, est fortement recommandée dans le projet de LDG, puisqu'elle constitue un critère de départage....

L'Administration estime qu'un CV et une lettre de motivation permettent à l'agent de présenter un argumentaire distinct de l'évaluation.

Cas particulier : promotion des agents bénéficiant d'une décharge syndicale

Le projet de LDG précise les dispositions de *l'article 23 bis II de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, relatif aux modalités d'avancement de grade du fonctionnaire en décharge d'activité de service totale ou partielle supérieure ou égale à 70%*.

CCRF-FO / CFTC-CCRF a demandé si les agents de catégorie A bénéficiant d'une DAS totale ou supérieure ou égale à 70% pouvaient bénéficier d'une promotion de corps ou d'un détachement dans l'emploi d'IE.

L'Administration va y réfléchir...

Principales étapes du processus de choix

Sur cette partie des LDG, l'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF** a rappelé son opposition au principe du classement régional, qui est très discriminatoire notamment au sein des grandes régions. Nous avons exigé, dans un objectif de transparence, que :

- Le classement au niveau de la structure et au niveau régional soit porté à la connaissance de l'agent.
- Les agents soient informés des modalités de classement (combien de candidatures sont classées, combien ne le sont pas, ...).

Les critères de choix des promus ne font que confirmer nos craintes : la subjectivité, l'arbitraire et l'opacité sont bien les trois lignes directrices de gestion.

En dépit de ces 3 heures et demie d'échanges supplémentaires, nous sommes encore loin de la ligne d'arrivée.

Un nouveau groupe de travail sera réuni en janvier 2021 pour poursuivre l'examen du projet de LDG (notamment les dispositions spécifiques par type de promotion).

L'Administration s'est engagée à adresser aux OS un projet amendé... dans un délai raisonnable !

Les OS ont demandé l'organisation d'un quatrième groupe de travail consacré à la relecture totale du projet amendé suite aux 3 réunions.

L'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF** persistera à peser sur la rédaction de ces LDG « Promotions », dans l'intérêt des agents. Mais les amendements qui pourraient être retenus ne changeront pas notre appréciation négative sur les LDG, qui actent l'exclusion définitive des représentants du personnel dans les étapes de sélection avec la suppression des CAP « Promotions ».