



Groupe de Travail lignes directrices de gestion « Promotions » du 9 février 2021

Une version amendée... mais toujours inacceptable !

Un quatrième, et dernier 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 9 février 2021, sous la Présidence de Mme Coralie OUDOT, Sous-directrice Ressources humaines.

L'alliance **CCRF-FO** / **CFTC-CCRF** était représentée par Françoise LAGOUANERE (CCRF-FO), Aïnhua BRICOGNE (CCRF-FO), Johann PASCOT (CFTC-CCRF) et Sébastien VAYSSETTE (CFTC-CCRF).

Rappelons que dans le cadre de loi de la Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, la compétence des CAP relative à l'examen des promotions a été supprimée à compter du 1^{er} janvier 2021.

Ce sont désormais les Lignes Directrices de Gestion (LDG) Promotions qui fixent le cadre des promotions au choix par avancement de grade ou de corps.

Suite aux débats engagés le 24 novembre (CR N° 09-2020), le 8 décembre (CR N° 10-2020) et le 18 janvier 2021 (CR N° 01-2021), un projet d'instruction amendé a été communiqué aux organisations syndicales.

L'ordre du jour a été consacré à la relecture de ce projet.

L'alliance **CCRF-FO** / **CFTC-CCRF** a pesé tout au long du cycle de discussions sur la rédaction de ces LDG directionnelles, dans l'intérêt des agents. La nouvelle version du projet présenté a pris en considération plusieurs demandes d'amendements formulées lors des précédents GT. Néanmoins, les amendements retenus sont insuffisants et ne changent rien sur le fond.

Cet ultime groupe de travail a permis de revenir sur bon nombre de points litigieux ... mais la philosophie reste la même.

Dès cette année 2021, sous couvert de récompense du « mérite », l'opacité, l'arbitraire et la subjectivité constitueront la règle absolue et l'ancienneté sera clairement reléguée au placard, de l'aveu même de l'Administration.

L'alliance **CCRF-FO / **CFTC-CCRF** est radicalement opposée à l'idéologie des LDG, fondée sur la méritocratie et génératrice de mépris et de frustrations.**

Les LDG « Promotions » de la DGCCRF comportent notamment des critères généraux et des dispositions particulières par type de promotion.

CRITERES GENERAUX

 **L'avis des supérieurs hiérarchiques est prioritaire.**

Pour les agents affectés en DDI et en DIRECCTE, les chefs de Pôle C des DIRECCTE procéderont à une sélection (c'est-à-dire qu'un nombre limité de dossiers seront retenus pour être transmis) et à un classement des dossiers qui seront transmis à l'administration centrale (dossiers DDI et DIRECCTE).

Pour les agents affectés en administration centrale et dans les SCN, la sélection et le classement des dossiers seront réalisés par le comité de direction.

 Les LDG directionnelles prévoient que **la promotion au choix « peut » tenir compte de l'ancienneté (il s'agit donc d'une simple éventualité, non d'un critère... et cela est mentionné uniquement pour les avancements de grade) dès lors qu'elle est fondée sur les critères (non cumulatifs) généraux suivants :**

- **La valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle** (compétences mises en œuvre, savoir-faire, savoir-être, manière de servir, atteinte des objectifs). **La valeur professionnelle (traduite dans le CREP) est inscrite comme étant le critère primordial à prendre en compte pour établir les listes d'agents promouvables.**
- **Les évaluations successives de l'agent.**
- **L'affectation sur des postes « exposés »** (la liste non exhaustive des exemples mentionnés dans le projet de LDG est de nature à « oublier » certaines situations... notamment en DDI, fonctions support).
- **L'affectation sur des postes à forte technicité.**
- **La mobilité géographique ou fonctionnelle.**
- **Les marqueurs de l'engagement professionnel** (manière de servir, atteinte des objectifs, motivation, suivi de formations, préparation et présentation aux concours internes et examens professionnels).

- **Critères complémentaires pour l'accès à la catégorie A puis pour la promotion au sein de la catégorie A :** cette partie porte très largement sur **l'aptitude à l'encadrement** de l'agent, y compris pour l'accès à la catégorie A (Inspecteur) : capacité d'animation, d'encadrement d'équipes, pilotage de moyens, conduite de politiques publiques, **accompagnement du changement (avec toutes ses dérives sur la gestion des personnels !)**. Par ailleurs : compétences techniques et d'expertise, conduite de projets structurants pour la direction, qualités d'adaptation, force de proposition, sens de l'innovation, qualités d'analyse, sens de l'initiative, mobilités géographiques et fonctionnelles.
Pour les promotions de B en A, une lettre de motivation est facultative mais fortement recommandée, en ce qu'elle constitue un critère de départage.
Le CV et la lettre de motivation sont obligatoires pour toutes les promotions intra-catégorielles au sein de la catégorie A.

CRITERES SPECIFIQUES PAR TYPE DE PROMOTION

Les LDG font mention des critères de choix précisés par type de promotion :

- **Promotions intra-catégorielles au sein de la catégorie C** (nomination au choix par tableau d'avancement aux gardes d'ACP1 et d'ACP2 CCRF) : valeur professionnelle, avis du supérieur hiérarchique, richesse des expériences professionnelles acquises, capacité d'adaptation et d'appropriation des nouveaux domaines, poste occupé.
- **Promotions inter-catégorielles de C en B** (nomination au choix par liste d'aptitude au grade de **contrôleur de 2^{ème} classe** CCRF) : parcours de carrière, expérience (qualifications et compétences acquises), engagement professionnel, manière de servir, capacité à s'approprier de nouveaux domaines ou de nouvelles responsabilités, capacité à occuper les fonctions de catégorie B dévolues aux contrôleurs CCRF (qui doit être explicitée dans le CREP).

- **Promotions intra-catégorielles au sein de la catégorie B** (nomination au choix aux grades de **contrôleur 1^{ère} classe** et de **contrôleur principal CCRF**) : mérites, investissement de l'agent, valeur professionnelle, expérience, diversité et richesse du parcours (pour la promotion au grade de CP).
- **Promotions inter-catégorielles de B en A** (nomination par liste d'aptitude au grade d'**inspecteur CCRF**) : parcours de carrière, expérience (qualifications et compétences acquises), engagement professionnel, manière de servir, capacités à s'approprier de nouveaux domaines ou de nouvelles responsabilités, mobilités géographiques et fonctionnelles accomplies, capacité à occuper les fonctions dévolues aux inspecteurs CCRF (qui doit être explicitée dans le CREP).
- **Promotions intra-catégorielles au sein de la catégorie A** (nomination par liste d'aptitude au grade d'**IP CCRF**) : valeur professionnelle (compétences acquises, résultats obtenus, occupation de postes à forte technicité), parcours comprenant obligatoirement au moins un changement d'environnement professionnel (structurel ou sectoriel), capacités d'adaptation, engagement, critères complémentaires pour la promotion au sein de la catégorie A.
- **Promotions intra-catégorielles au sein de la catégorie A** (nomination par liste d'aptitude au grade de **DD2** et de **DD1**) : participation à des fonctions d'encadrement, parcours accompli, engagement professionnel, exercice de postes d'encadrement impliquant l'exercice de responsabilités importantes, compétences acquises, résultats obtenus, diversité du parcours, mobilités internes et externes, manière de servir, niveau de responsabilité, exposition des postes occupés, apports à la mise en œuvre des politiques publiques, occupation d'un emploi DATE, critères complémentaires pour la promotion au sein de la catégorie A.

SYNTHÈSE DES MODALITÉS PAR TYPE DE PROMOTION

	Promotions au choix sur la base d'un formulaire ou dossier de candidature	Promotions au choix conditionnées à la prise d'un poste prédéterminé faisant l'objet d'une publicité dans le cadre d'une vacance de poste (appel à candidature)	Autres promotions au choix
Promotions intra-catégorielles au sein de la catégorie C (nomination au choix par tableau d'avancement aux grades d' ACP1 et d' ACP2 CCRF)			X
Promotions inter-catégorielles de C en B (nomination au choix par liste d'aptitude au grade de contrôleur de 2^{ème} classe CCRF)			X
Promotions intra-catégorielles au sein de la catégorie B (nomination au choix aux grades de contrôleur 1^{ère} classe et de contrôleur principal CCRF)			X
Promotions inter-catégorielles de B en A (nomination par liste d'aptitude au grade d' inspecteur CCRF)	X (Formulaire + lettre de motivation facultative)	X (Formulaire + lettre de motivation facultative)	
Promotions intra-catégorielles au sein de la catégorie A (nomination par liste d'aptitude au grade d' IP CCRF)		X (CV + lettre de motivation)	
Promotions intra-catégorielles au sein de la catégorie A (nomination par liste d'aptitude au grade de DD2 et de DD1)		X (CV + lettre de motivation)	X

MODALITES DE RECOURS

Les agents pourront formuler **un recours contentieux et un recours administratif** contre les décisions individuelles défavorables relatives à la promotion interne et à l'avancement de grade.

La liste des agents promus par type de promotions constitue l'acte administratif faisant grief et fera mention des voies et délais de recours.

Les agents pourront choisir un représentant d'une organisation syndicale représentative pour les assister dans l'exercice de leurs recours administratifs. A leur demande, les décisions relatives à leur décision individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiquées.

L'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF a fait part de son inquiétude quant aux chances de succès d'un recours alors même qu'aucune « décision individuelle » n'est notifiée à l'agent !

L'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF est intervenue tout au long de ce dernier groupe de travail pour rappeler son opposition au principe-même des LDG et exiger, notamment, les améliorations suivantes dans leur rédaction :

- ✓ **Retirer du chapitre « OBJET » de l'instruction la mention « *Les examens professionnels et les concours demeurent la voie privilégiée* » (de promotion).**
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. Cette phrase est juridiquement fautive puisque les statuts particuliers prévoient trois voies d'accès au grade ou corps supérieur sans les hiérarchiser et les prioriser.
- ✓ **Prise en compte prioritaire du critère de l'ancienneté, tout particulièrement pour les promotions intra-catégorielles C et B.**
- ✓ **Nuancer l'importance du CREP, tant il fait la part belle à l'arbitraire et montre des disparités entre évaluateurs.**
Notamment, **l'atteinte des objectifs annuels**, inscrite comme marqueur de la valeur professionnelle de l'agent, ne doit pas être un critère éliminatoire. **L'alliance CCRF-FO / CFTC-CCRF** a encore 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.
- ✓ **Ne pas rendre « prioritaire » l'avis des supérieurs hiérarchiques**, ce qui entérine « le fait du prince ».
- ✓ **Assurer une certaine transparence avec :**
 - La publication sur GECL de la liste des agents promouvables.
 - Le classement de l'ensemble des dossiers par le Pôle C (le projet de LDG prévoit, pour les agents affectés en DDI et en DIRECCTE, une « *sélection* » et un classement par les chefs de Pôle C des dossiers qui seront transmis à l'administration centrale). Nous avons fait remarquer que cette « sélection » était vécue comme une marque de mépris par les agents qui se trouvaient éjectés du classement.
 - La communication à l'agent obligatoire du classement local de la structure d'affectation (DDI ou DIRECCTE) et de l'interclassement régional du Pôle C (qui porte sur les agents en DDI + DIRECCTE).
 - La communication obligatoire de l'avis du Directeur.

- ✓ **Retirer des LDG tout ce qui se rapporte aux fonctions d'encadrement concernant les inspecteurs CCRF.**
CCRF-FO / CFTC-CCRF a une fois encore insisté sur le fait que le statut particulier des agents de catégorie A DGCCRF (Décret n° 2007-119 du 30 janvier 2007), prévoyait clairement un **rôle d'encadrement exclusivement pour les inspecteurs principaux**, ce que Mme OUDOT a reconnu tout en faisant remarquer que, dans les faits, certains inspecteurs CCRF étaient « encadrants » et que la fonction d'encadrement était prévue pour les agents de catégorie A des autres directions de Bercy. Notre alliance a dénoncé cette dérive pour la DGCCRF, générée par les baisses drastiques d'effectifs et la pénurie en IP... a fortiori quand les collègues ont les fonctions mais pas les avantages !
- ✓ **Prendre en compte les formations suivies et demandées** (les agents peuvent être demandeurs de formations qu'ils ne peuvent pas suivre si elles sont annulées ou s'ils ne sont pas retenus).
- ✓ **Ne pas restreindre le critère aux seules formations ayant un rapport avec les métiers DGCCRF.**
 Chaque agent doit pouvoir suivre des formations pour enrichir son parcours professionnel.
- ✓ **Retirer des LDG la lettre de motivation pour les promotions de B en A, ainsi que la fourniture obligatoire d'un CV pour les promotions intra-catégorielles au sein de la catégorie A**, en raison des critères supplémentaires que ces éléments introduisent.
- ✓ **Retirer des LDG la période probatoire prévue pour certaines promotions aux grades de DD2 et DD1.**
 La promotion associée à une mobilité et soumise à une « période d'essai » pour pourvoir certains postes est une nouveauté intolérable pour **CCRF-FO et CFTC-CCRF**, contre laquelle nous nous sommes fermement opposés lors du trois précédents GT.
 Nous avons insisté sur le fait que le problème ne se situait pas dans la détermination précise de la notion de « délai raisonnable » ou des modalités de prise en charge des frais, mais bien sur le principe même de la période d'essai.
 A l'issue du troisième GT du 18 janvier 2021, l'Administration avait admis que cette modalité, qu'elle avait souhaité conserver pour les nominations par liste d'aptitude au grade de DD2 et DD1, générerait plus de problèmes qu'elle n'en réglait et avait enfin, décidé de la supprimer... **Pour autant, cela figurait encore dans le projet d'instruction communiqué pour ce dernier GT ! Nous avons exigé le retrait pur et simple de cette période probatoire.**
- ✓ **Concernant la prévention des discriminations**, nous avons rappelé à l'Administration que l'identité de genre ne se limitait pas à femme / homme.

Le Comité Technique »personnels et missions » du 9 mars doit valider définitivement ces LDG. La balle est dans le camp de l'Administration pour prendre en compte nos amendements.

Questions diverses :

L'alliance **CCRF-FO / CFTC-CCRF** a fait remarquer qu'un groupe de travail Bercy allait se tenir le 10 février pour examiner le projet de **la nouvelle cartographie des CAP** dans les directions du ministère, à compter du 1^{er} janvier 2023 **sans qu'aucune concertation directionnelle DGCCRF n'ait eu lieu en amont, alors même que l'architecture de nos CAP allait être bouleversée. Les corps directionnels de la DGCCRF ne sont pas assurés de conserver leur CAP.**

Le MEFR propose le maintien de 2 CAP directionnelles à la DGCCRF : 1 CAP propre aux agents de catégorie A (Inspecteurs, IP et Directeurs) et 1 CAP regroupant les agents de catégorie B et C.

L'accord de la DGAFP sur ces propositions n'est toutefois pas acquis. A défaut, les corps concernés rejoindraient les CAP globales ministérielles !