



CCRF &
LABORATOIRES

ACTUALITES

2020 – n°49

9 décembre 2020

GROUPE DE TRAVAIL DU CTPM MARDI 8 DÉCEMBRE 2020

LDG PROMOTIONS : ENCORE DES POINTS DE DÉSACCORD !

La **CFDT** était représentée par Caroline **CHAUVIN** (DDCSPP 35), Yohann **AUBRY** (AC – bureau 3D) et Laure **FRERET** (SNE Rennes).

Ce groupe de travail, qui s'est déroulé entièrement en audio et visio conférence, était présidé par Monsieur André SCHWOB, chef de service du soutien du réseau, en présence de Mmes Coralie OUDOT (sous-directrice Ressources humaines), Stéphanie LE CAM (bureau 2A) ainsi que Monsieur Ary BEAUJOUR (chef du bureau 2A).

Il s'agissait du deuxième groupe de travail consacré aux **Lignes Directrices de Gestion (LDG) pour la promotion** à la DGCCRF. Le projet d'instruction corrigé suite au premier GT (24/11/20) a été communiqué aux organisations syndicales en amont de la réunion mais uniquement la veille au soir...

EXAMEN DU PROJET DES LDG PROMOTION

Promotions associées à une mobilité qui seraient soumises à une période probatoire

Suite au groupe de travail du 24 novembre, certains paragraphes du projet de LDG ont été corrigés mais l'administration n'a pas souhaité revenir sur les points qu'elle considère comme déjà traités.

Malgré tout, la CFDT a exprimé son plus vif mécontentement sur le maintien du point relatif aux promotions associées à une mobilité qui seraient soumises à une période probatoire.

La rédaction initiale précisait : « *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.* »

La nouvelle version est certes modifiée mais conserve le dispositif. Il est précisé : « *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...* ».

La CFDT est opposée au principe visant à imposer une « période d'essai » à des agents mutés avant d'accorder leur promotion. La CFDT s'est de nouveau fermement opposée à cette initiative ubuesque qui revient pour l'administration à faire valoir un droit de rétractation, c'est inacceptable !

Selon l'administration, cette disposition n'a pas vocation à être systématique pour un type de poste et précise que « dans 99,9 % des cas, il n'y aurait pas de période probatoire ». Le dispositif serait ainsi mis en œuvre au cas par cas et uniquement en cas de situations très particulières. L'administration semble écarter les promotions B en A et réserverait cette pratique davantage pour des postes d'encadrement en évoquant la promotion IP au choix par exemple.

Pour la CFDT, ce n'est évidemment pas parce que le dispositif concernerait uniquement certains postes d'encadrement qu'il en devient plus acceptable !

Pour les situations de promotions/mutations qui seraient associées à une période probatoire, l'administration prévoit d'informer l'agent de cette « prise de risque » lors du processus de sélection.

En résumé, et en l'état actuel de l'écriture de la note, voilà comment cela pourrait se dérouler :

- 1- l'agent candidate à une promotion sur un poste déterminé
- 2- au cours de la procédure de candidature, il est informé qu'il prend un risque car il est possible que sa promotion ne soit pas prononcée à l'issue d'un certain délai
- 3- l'agent accepte ce risque et rejoint son nouveau poste
- 4- le supérieur hiérarchique de la structure d'arrivée « évalue » les compétences et résultats de l'agent sur ses nouvelles fonctions
- 5- à l'issue d'un délai « raisonnable », cette « évaluation » aboutit à la promotion ou la non-promotion de l'agent.

Tout cela sans à aucun moment en préciser les contours :

- à quel moment précis l'agent est informé de la prise de risque ?
- la durée du « délai raisonnable » ?
- la date d'effet de la promotion ?
- les conditions de retour en cas de non promotion de l'agent : dans quelle structure ? pour y faire quoi ? sur son ancien poste ? avec la prise en charge des frais ?
- le formalisme que doit prendre l'appréciation du supérieur hiérarchique en cas d'avis défavorable à la non-promotion ?
- dans quelle mesure cet avis sera suivi par l'administration centrale ?
- quel impact sur la carrière de l'agent ?

Pour l'administration, toutes ces modalités seront à étudier au cas par cas avec l'agent.

Quelles que soient la population concernée par ce dispositif et les modalités applicables, la CFDT est CONTRE l'instauration d'une période probatoire dans le cadre d'une promotion/mutation. Le principe est choquant sans compter les conséquences désastreuses sur les agents concernés.

La réunion a ensuite déroulé le document. Les critères suivants ont été débattus :

L'atteinte des objectifs

Dans le paragraphe consacré à la valeur professionnelle de l'agent et aux acquis de l'expérience professionnelle, il est expressément indiqué que « l'atteinte des objectifs annuels ou la prise en compte de l'évolution des priorités en cours d'année sont ainsi à prendre en compte. ».

La CFDT a exprimé sa volonté de supprimer cette phrase ou du moins de la nuancer. En effet, nous observons que la formulation des objectifs à atteindre dans les CREP sont très hétérogènes,

par leurs nombres, leurs caractères réalisables ou non, ce qu'ils impliquent... De plus, l'interprétation de certains cadres pour remplir cette rubrique une fois l'année écoulée est là encore propre à chacun. Certains cadres se contenteront de cocher la croix « non atteint » pour un objectif qui est simplement devenu sans objet par exemple ...

L'administration reconnaît que les CREP sont imparfaits... et pourtant c'est essentiellement sur ce document qu'elle s'appuiera pour déterminer les promotions ! L'absence d'uniformisation sur la manière de remplir les CREP peut être préjudiciable aux candidats aux promotions.

La capacité à exercer des fonctions supérieures

Le projet de note rappelle que les CREP, dans la rubrique correspondante, « *doivent explicitement mentionner et justifier la capacité de l'agent à exercer des fonctions d'un grade ou du corps supérieur.* ».

Là encore, cette partie du CREP est parfois lacunaire. Trop souvent, il sera simplement indiqué que l'agent remplit les conditions statutaires pour le grade ou le corps supérieur. Par ailleurs, les CREP n'abordent jamais la capacité à exercer un grade supérieur pour les catégories B et C.

L'administration s'engage à faire un rappel à l'attention des évaluateurs sur le bon remplissage des CREP ...

La CFDT attire l'attention des agents sur cette rubrique et la nécessité qu'elle soit remplie et étayée en fonction des promotions auxquelles l'agent peut prétendre (grade et/ou corps supérieur).

Les postes considérés comme exposés ou peu attractifs

Dans sa rédaction actuelle, la note prévoit que « *L'affectation, d'une durée suffisante, sur des postes considérés comme exposés, ou nécessitant une technicité et/ou une expertise particulières, ou impliquent une capacité d'animation ou de coordination (en dehors des responsabilités d'encadrement)* » soit valorisée.

Toute la difficulté réside dans la définition du « poste exposé ». L'administration donne ensuite des exemples :

- les postes dont les activités sont marquées par des sollicitations fortes de la part de la hiérarchie, des usagers ou des partenaires.
- 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 (notamment en DDI)

L'administration insiste sur le caractère non exhaustif de cette liste.

Rien n'est dit sur les postes peu attractifs uniquement évoqués dans le titre du paragraphe.

Les organisations syndicales ont interrogé l'administration sur la « *durée suffisante* » mentionnée. La réponse de l'administration est quelque peu imprécise « *il ne suffit pas d'arriver* ».

La mobilité géographique ou fonctionnelle

L'un des critères également discuté en séance est celui de la mobilité. Selon l'administration, il s'agit notamment d'apprécier et de prendre en compte les efforts consentis par les agents pour

diversifier leur parcours professionnel, acquérir de nouvelles expertises, et s'adapter à l'évolution des priorités métiers.

Les organisations syndicales ont attiré l'attention de l'administration sur le caractère discriminant de ce critère. En effet, une mobilité géographique sera plus aisée pour les agents en Ile-de-France qu'en province par exemple. Les contraintes familiales sont également un frein à ne pas négliger.

L'administration a précisé qu'elle s'attachera tout autant à la mobilité fonctionnelle pour gommer toute discrimination dans la prise en compte de ce critère qui ne constitue qu'un critère parmi d'autres. Espérons que cela se confirme dans les faits...

Les formations comme marqueurs de l'engagement professionnel

La note prévoit que *« 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. »*

Pour la CFDT, l'agent n'est pas maître des formations suivies. En effet, beaucoup de formations rencontrent un tel succès que le nombre de places est bien inférieur au nombre d'agents candidats. La CFDT demande que les formations demandées par l'agent viennent compléter ce critère. L'administration n'est pas opposée à cet ajout.

Un second point a été soulevé : en l'état actuel, seules les formations ENCCRF sont citées. La CFDT a indiqué que s'agissant de formations métiers, il en existe d'autres (BTSF ou encore les formations proposées par la délégation nationale à la lutte contre la fraude (DNLF)).

L'administration semble favorable pour élargir et ainsi ne plus limiter aux seules formations dispensées par l'ENCCRF tant que celles-ci ont bien une finalité professionnelle au profit de la DGCCRF.

La catégorie A et les fonctions d'encadrement

Dans un même paragraphe consacré à la fois aux critères complémentaires pour l'accès à la catégorie A et à la promotion au sein de la catégorie A (inspecteur à IP, IP à DD2 et DD2 à DD1), les fonctions attendues d'encadrement sont particulièrement développées.

A plusieurs reprises dans le paragraphe, il est fait référence aux fonctions d'encadrement :

- *« L'examen du mérite d'un agent exerçant des fonctions d'encadrement repose sur ... »*
- *« L'acceptation par un agent de la charge d'encadrement peut en effet constituer l'un des marqueurs forts de sa motivation et de sa volonté »*

Les autres critères sont relégués au second plan :

« Au-delà du critère d'encadrement, les compétences techniques et d'expertise de l'agent constituent également un critère à prendre en compte ».

Pour la CFDT, les inspecteurs à la CCRF n'ont pas pour vocation première d'encadrer. Ce n'est d'ailleurs pas ce à quoi ils sont formés en formation initiale à l'ENCCRF. Il n'y a donc aucune raison qu'à l'occasion d'une promotion au choix de B en A, l'encadrement devienne la fonction mise en avant. La CFDT a demandé que les fonctions d'encadrement soient étudiées seulement à partir de la promotion d'inspecteur à inspecteur principal et donc supprimées de l'évaluation de la valeur d'un agent pour les promotions B en A au choix.

L'administration s'engage à revoir ce point sans toutefois affirmer que la référence à l'encadrement serait réservée aux promotions à partir d'IP. A suivre

CV et lettre de motivation

Pour certaines promotions, la note envisage que les candidatures soient assorties d'un CV et d'une lettre de motivation « facultative ». La note précise « *tout agent ayant vocation à être promu dans en catégorie A peut fournir une lettre de motivation* »

Selon l'administration, le CV et la lettre de motivation constituent un moyen pour l'agent de mettre en avant ce qu'il souhaite sur son parcours contrairement à son dossier administratif qui reprend linéairement sa carrière sans mise en perspective.

La CFDT est opposée à la rédaction d'un document qui prendrait la forme d'un CV ainsi qu'à une lettre de motivation qui serait « facultative » mais permettrait tout de même de départager d'éventuels candidats ! Pour un traitement équitable, il est souhaitable que les agents candidatent selon les mêmes modalités. L'absence de lettre de motivation, même facultative, sera inévitablement un handicap pour les agents...

Communication du classement de l'agent

La note précise uniquement « *Il appartient au directeur de porter la teneur de son avis à la connaissance de l'agent.* »

Les organisations syndicales ont unanimement demandé que le(s) classement(s) de l'agent soit porté(s) à sa connaissance (classement de la structure (DD(CS)PP ou DIRECCTE) puis interclassement au niveau de la région).

Pour la CFDT, le document manque de transparence. De nombreux points restent litigieux ou à préciser. Un nouveau groupe de travail devrait se réunir en début d'année 2021 pour continuer l'examen du document.

Dès 2021, les promotions se feront à la discrétion de l'administration qui risque de s'appuyer principalement sur le Compte Rendu de l'Entretien Professionnel (CREP) de l'agent comme nous le constatons au fur et à mesure des discussions. Il est donc important de ne pas négliger cet exercice annuel et particulièrement pour l'agent qui peut prétendre à une promotion.

QUESTION DIVERSE

Forfait mobilités durables

Ce dispositif s'applique aux déplacements domicile-travail effectués à vélo ou en covoiturage à compter du 11 mai 2020. Si l'agent a utilisé ce mode de déplacement pendant au moins 100 jours dans l'année, il pourra bénéficier du versement d'une indemnité forfaitaire annuelle, exonérée d'impôts et de prélèvements sociaux, de 200 €. Ce forfait est exclusif de toute autre prise en charge des frais de déplacement domicile-travail. Toutefois, en 2020, l'agent pourra choisir alternativement durant l'année de bénéficier soit du forfait "mobilités durables" soit du remboursement mensuel d'un abonnement de transport public ou de service public de location de vélo.

Pour la CFDT, il devient urgent que les modalités d'application à la DGCCRF soient connues pour que les agents puissent effectuer les démarches au plus tard au 31 décembre. L'administration a précisé qu'une instruction était en cours de validation.

La CFDT est à votre disposition. N'hésitez pas à nous faire remonter toute difficulté ou remarque cfdt@dgccrf.finances.gouv.fr