

## **Lignes Directrices de Gestion promotions DGCCRF 4<sup>ème</sup> groupe de travail - 9 février 2021**

Comme cela est prévu par la Loi de destruction de la Fonction Publique [combattue par Solidaraires dès 2019](#), les CAP n'ont plus de compétences, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour examiner les promotions tant de changement de catégorie que d'avancement de grade.

Dorénavant c'est la seule l'administration, sur proposition des hiérarchies locales, qui décidera des collègues qui auront une promotion... ou pas.

Pour donner une apparence de transparence à cette nouvelle modalité, la Loi prévoit que les administrations mettent en place des Lignes Directrices de Gestion.

C'est donc un document V1 qui a été discuté lors de trois réunions entre le 24 novembre dernier et le 18 janvier 2021. Puis une version V2 lors du dernier GT qui s'est tenu ce 9 février. L'étape suivante étant son examen formel lors Comité Technique Personnels et Missions de la DGCCRF qui est programmé le 9 mars prochain.

### **Arbitraire, opacité et clientélisme**

Comme nous l'avons souligné dans les lignes précédentes, la philosophie de la Loi repose sur plusieurs éléments : l'administration est la seule décisionnaire, les hiérarchies locales se voient investies d'un pouvoir de propositions encore plus important que par le passé, le soi-disant mérite individuel est le seul déterminant pour les promotions dites au choix.

### **Nota**

Comme **Solidaires** le fait pour chaque réunion depuis le confinement en mars dernier, nous avons adressé à l'administration nos questionnements et remarques en amont. Vous trouverez donc ci-joint (Mess2020-00 du 24 novembre 2020 et Mess2021-06 (2) du 9 février 2021) les 2 documents concernant ces réunions.

Les informations ci-dessous sont donc encore conditionnées aux arbitrages de la Directrice Générale après les débats sur le projet V2 examiné ce mardi 9 février. Beaucoup d'incertitudes demeurent à ce jour sur des points essentiels, nous les indiquerons à chaque fois que cela sera le cas.

**Lors de cette ultime réunion, Solidaraires est intervenu pour attirer l'attention de l'administration sur le fait que les problématiques de mobilités liées aux promotions ne sont, pour nos collègues affecté-es dans les DOM, pas prises en compte dans ce projet. Il y est souvent fait référence au lien entre mobilité et promotion et cette question est bien plus compliquée dans les DOM.**

**Un sujet « oublié » par la DG, laquelle devrait réparer cette injustice suite à l'intervention de Solidaraires.**

### **Comment le processus va-t-il se dérouler ?**

L'Administration Centrale communiquera aux hiérarchies locales (et/ou publiera sur Géci) la liste des agent·es promouvables par départements et régions. Les directeurs·trices dans les départements et les chef·fes de Pôle C sélectionneront, parmi les agent·es promouvables, celles et ceux pour lesquels-elles ils-elles souhaitent une promotion. Puis une « seconde » sélection s'opérera par région sous la responsabilité du Pôle C.

Ce même type de « sélection » sera fait par le CODIR d'Administration Centrale pour les collègues d'AC et des SCN.

C'est donc à partir de ces sélections qu'une instance composée de membres de la seule DG choisira qui est promu et de fait qui ne l'est pas.

**Solidaires** et l'ensemble des OS se sont élevés contre la notion de sélection et ont demandé que soit remontée à la DG une liste composée de l'ensemble des agent·es promouvables.

De plus, il a été demandé aussi unanimement que les avis et classement faits par les hiérarchies départementales et régionales soient communiqués aux agent·es.

### **Quelles compétences pour obtenir une promotion**

Selon le type de promotion (changement de grade ou de catégorie) et selon la catégorie C, B ou A les conditions, modalités et compétences demandées sont différentes.

Toutefois, des critères communs seront pris en compte :

- En premier lieu, les hiérarchies devront se baser sur la valeur professionnelle reprise dans les fiches d'évaluation : compétences mises en œuvre, savoir-faire, savoir-être et manière de servir. L'atteinte des objectifs sera aussi prise en compte.
- Puis viennent les notions de postes exposés ou à forte technicité, la mobilité géographique ou fonctionnelle (modéré selon les catégories) seront aussi des critères déterminants.
- Apparaît aussi la notion d'engagement professionnel qui se traduit entre autre par les formations suivies (ou demandées et pour lesquelles l'agent·e n'a pas été retenu·e – proposition des organisations syndicales), le suivi de préparation au concours ou la présentation aux examens et concours.
- En tout dernier lieu, la Loi et donc les LDG, intègre l'ancienneté comme critère subsidiaire.

En résumé, des critères pour le moins subjectifs, qui ne permettront donc pas de disposer d'éléments objectifs pour un éventuel recours... Pratique pour la hiérarchie !

### **Quelles modalités pour présenter sa candidature**

Selon les types de promotions, certaines sont soumises à une demande formelle par le biais :

- d'un formulaire à compléter avec une forte incitation à y joindre une Lettre de Motivation (B en A),
- d'un dossier de candidature avec CV et LM (accès à IP, DD2 et DD1),
- dans le cas le plus simple, par le fait que tou·tes les agentes et agents remplissant les conditions statutaires sont réputé·es être candidat·es (AC à ACP 2, ACP 2 à ACP 1, C en B, C2 à C1 et C1 à CP).

Enfin, pour l'accès à la catégorie A et les promotions au sein de la catégorie, la promotion pourra être conditionnée par un appel à candidature sur un poste vacants.

**Solidaires** a critiqué très vivement le recours au CV et LM, et préfère le recours au dossier RAEP qui, d'ailleurs, permettrait d'avoir un parallélisme des formes entre les collègues qui ont passé le concours ou l'examen et celles et ceux qui seront nommé·es au choix.

## Les notions de postes exposés ou à forte technicité

L'administration considère que les agent·es exerçant sur des postes marqués par :

- de fortes sollicitations de la hiérarchie, d'autres administrations ou des usagers,
- des sujétions particulières comme des déplacements nombreux,
- une forte technicité ou une expertise,

se doivent d'être valorisé·es.

S'ensuit dans le document une énumération de fonctions qui, à l'examen, oublie très grandement les collègues en poste dans les DDI.

**Solidaires** a indiqué sa forte hostilité à cette liste et demandé sa suppression qui fait passer les collègues de DDI pour des agentes et agents de second ordre. Après cela l'administration se demande bien pourquoi ils et elles se trouvent être abandonné·es et oublié·es par la DG !!!

## Promotion sous condition

Nous connaissons à la CCRF les promotions au choix, les mobilités choisies ou sur demande, voici que la DG voudrait créer les promotions conditionnelles...

L'agent·e candidat·e sur un poste vacant verrait sa promotion validée, après un délai « raisonnable » (c'est la DG qui le dit), qui permettrait à l'administration de s'assurer qu'il-elle met bien en œuvre les compétences requises et obtient les résultats attendus (selon les critères de l'administration bien entendu). Ceci, fait nouveau entre les versions 1 et 2 du document, la mobilité immédiate a disparu, pour être repoussée juste après la période d'essai...

Autant dire que **Solidaires** est farouchement opposé à cette forme de contrat qui ne peut que créer confusion et est invivable. De plus la notion de délai raisonnable pourrait être à géométrie variable et surtout ne veut rien dire.

## Recours

Tous les types de recours seront possibles, qu'ils soient contentieux ou administratifs, mais uniquement contre la liste de promotion qui constitue l'acte administratif : bon courage pour gagner devant le juge administratif avec les éléments communicables par l'administration !

## Bilan

L'administration devra présenter au Comité Technique de la CCRF un bilan annuel de la mise en œuvre des LDG. Il devra notamment porter sur 4 des 25 critères légaux de discrimination : identité de genre, handicap, âge et activités syndicales.

**In fine, le dispositif qui se met en place est bien tel que **Solidaires** l'avait décrit lors des débats sur la Loi de destruction de la Fonction Publique : « *Tout se passera de manière arbitraire sans possibilité d'être défendu et en l'absence d'application de règles égales et équitables pour toutes et tous* » !**

**Et encore une fois, c'est la haute hiérarchie qui va se régaler !**

## Questions diverses

En toute fin de réunion, un temps a été consacré à ces divers sujets :

⇒ IFDD collègues issus du Pôle 3<sup>E</sup> : **Solidaires** est revenu sur la question du versement de l'Indemnité Forfaitaire de Déplacement dans le Département (IFDD) aux collègues issus du Pôle 3<sup>E</sup> des DIRECCTE qui viennent de rejoindre la CCRF. Lors de l'audio avec la Directrice Générale il nous avait été répondu que cela n'était pas possible car ils-elles étaient payé·es par leur administration d'origine.

**Solidaires** a indiqué à la Directrice du Personnel, Coralie Oudot, que cela était possible puisque d'autres collègues issus des ex-DRIRE qui sont arrivés à la CCRF il y a plusieurs années maintenant percevaient bien l'IFDD payé par la CCRF alors même que leur traitement est versé par leur administration d'origine.

**Solidaires** a donc redemandé à la Direction Générale de leur attribuer l'IFDD et poursuivra sa demande tant qu'elle n'aura pas trouvé une réponse positive.

⇒ **Demande de mutation** : concernant les demandes de mutation, et notamment l'édition des demandes qui doit se faire sur une période extrêmement courte et de plus pendant les vacances scolaires (15 au 19 février), le bureau 2A a indiqué que cela pouvait se faire par une impression écran et que cette impression n'avait pas d'effet bloquant. 2A relancera les agent·es préinscrit·es qui n'auraient pas envoyé la demande imprimée. L'impression écran lors de la saisie des vœux est à adresser à la hiérarchie pour transmission à la DG.

⇒ **Cartographie des CAP** : des documents reçus, pour une réunion ministérielle qui se tient ce mercredi 10 février, il ressort que les CAP CCRF sont remises en cause par la « fameuse » Loi FP du fait du peu d'effectifs de notre administration et qui risque un refus de la part de la DGAFP.

S'il advenait que la CCRF conserve des CAP celles-ci seraient au nombre de 2, l'une regroupant les C et B, et l'autre l'ensemble de la catégorie A depuis le grade d'Inspecteurs jusqu'aux Directeurs.

**Solidaires** est intervenu lors du GT ministériel pour souligner l'importance de conserver des CAP propres pour des corps aussi techniques que ceux de la DGCCRF et du SCL !