

La DG continue d'avancer sur son plan de transformation L'aspect gestion des personnels au menu de ce GT

Ce deuxième groupe de travail du Comité Technique CCRF devait permettre d'examiner les questions qui n'avaient pu être abordées lors de la précédente réunion du 17 juin. A l'ordre du jour figuraient notamment ; le chantier « RH » du plan stratégique, l'accompagnement « RH » du plan de transformation, le recueil des compétences des agents et la dématérialisation « RH ».

L'administration a expliqué en quoi consistaient ses différentes propositions :

- ◆ La cartographie et le recueil des compétences devront être finalisés pour le pré-dialogue de gestion de 2020 afin de construire le PNE ;
- ◆ Des formations spécifiques pourraient être programmées afin de préparer les agents aux nouvelles enquêtes ;
- ◆ Une transmission des savoirs sera anticipée dans le cadre des départs à la retraite ;
- ◆ L'accompagnement « RH » permettra de se recentrer sur l'enquête au travers de la formation et du recrutement.

SOLIDAIRES CCRF & SCL a indiqué que l'accélération des départs à la retraite pourrait s'opérer avec la réforme en cours et que le PNE ne devait pas se construire en fonction des compétences des agents, comme cela était écrit dans les documents préparatoires, mais en fonction des besoins de l'administration et des orientations d'enquêtes.

SOLIDAIRES a souhaité également préciser que les agents exerçaient une fonction et non pas un métier.

SOLIDAIRES a interrogé le DG afin de savoir quelles seraient les compétences prises en compte dans cette cartographie, celles acquises antérieurement ou à l'instant « T » ? Une enquêtrice en restauration commerciale aura-t-elle toutes les compétences de l'alimentaire ? De plus, le problème de la spécialisation des enquêteurs pourraient avoir des conséquences sur les mobilités futures et sur les indemnités puisque ces dernières pourraient dépendre et varier en fonction du poste occupé, à travers le PNE, comme plus « noble » qu'un autre.

Puis a été abordé l'accompagnement « RH » par l'administration. Cette dernière ne souhaiterait pas développer le recrutement de contractuels sauf pour des postes très spécifiques comme dans le domaine informatique.

Concernant la formation et le recrutement, la DG réfléchit à :

- ◆ Modifier le programme de formation afin de remettre l'enquête au cœur du dispositif ;
- ◆ Développer les formations par l'intermédiaire des réseaux sociaux professionnels ;
- ◆ Mieux détecter, lors des recrutements, des profils enquêteurs ;
- ◆ Modifier le calendrier de la formation initiale.

SOLIDAIRES est intervenu sur le projet de l'administration de scinder la formation en deux périodes, la spécialisation n'étant possible que dans les grandes structures.

En ce qui concerne le « e-learning », SOLIDAIRES a réaffirmé que ce type de formation devait se faire avec modération et ne devait pas remplacer des formations en présentiel.

Enfin, SOLIDAIRES a souligné le problème du bachotage à l'école, qui ne fait qu'engendrer stress et difficultés au moment des auto-affectations. Sur ce dernier point, il nous paraît important de

travailler sur la question de connaître le plus en amont possible dans la scolarité, la liste des postes proposée aux stagiaires, l'interministériel ayant sacrément plombé la chose en uniformisant le calendrier de la gestion des mobilités au sein des DDI.

De plus, nous avons également fait remarquer que faire une gestion prévisionnelle des effectifs dans une période de suppression de postes n'est pas chose facile.

Enfin, sur le fait de développer l'attractivité des recrutements, SOLIDAIRES a précisé que nombreux sont les jeunes agents à compter les années qu'ils leur restent à faire (suite à leur scolarité) avant de pouvoir partir. Donc avant de vouloir renforcer l'attractivité, il faudrait que l'administration fasse le nécessaire pour garder les jeunes agents en les accueillant correctement et en arrêtant les réformes incessantes afin de donner de la lisibilité.

Sur la dématérialisation des procédures, l'administration a précisé qu'elle souhaitait les mettre en œuvre pour l'évaluation et la gestion du dossier des agents :

- Pour l'évaluation des agents « ESTEVE » : SOLIDAIRES a indiqué ne pas être opposé à cette procédure qui est déjà appliquée au SCL et qui semble apporter satisfaction aux utilisateurs. En réalité, cette application semble être plus bénéfique à l'encadrement, en leur évitant la multiplication des saisies, qu'aux agents qui pourront toutefois par ce biais, prendre connaissance en temps et en heure de leur feuille d'évaluation.
- Sur la dématérialisation des dossiers agents, SOLIDAIRES a précisé que nous étions plus que circonspect sur l'utilisation qui pourrait en être faite: personnes autorisées à y accéder, ... Des garanties devront être apportées !
- SOLIDAIRES s'est également interrogé sur l'impossibilité actuelle, pour les collègues affectés en DDI, d'avoir accès à SIRHIUS comme les autres agents de la DGCCRF et aux informations figurant dans leurs dossiers dématérialisés. Cette dématérialisation ne saurait se faire avant résolution de cette anomalie technique.

Enfin, SOLIDAIRES a interrogé la Direction Générale sur les conséquences que pourraient avoir le transfert de missions, de la DGDDI vers la DGFIP, sur le SCL. Il est indispensable, selon nous, d'anticiper les conséquences d'une telle mesure.

Au final, en dehors de l'annonce de la dématérialisation de l'évaluation et des dossiers individuels des agents, rien de bien concret dans de groupe de travail.

Le retour à l'enquête est devenu la nouvelle ritournelle à la mode à la DG, sans qu'on sache vraiment comment ni avec quels moyens concrets... Et sans remise en cause par l'Administration des baisses d'effectifs, bien sûr !

Alors, rendez-vous à la rentrée pour les conséquences du vote de la loi Fonction Publique et ses décrets d'application, en attendant les décisions sur la mission « sécurité sanitaire des aliments »... Septembre sera chaud !