



La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit l'élaboration de lignes directrices de gestion. Le ministère nous a donc présenté celles prévues sur le périmètre ministériel, et amenées à être déclinées dans les directions (prochaine réunion le 28 novembre).

Premier thème : les lignes directrices s'agissant de la mobilité qui seront intégrées dès les mouvements de 2020, au programme : généralisation des postes à profil, mobilités contraintes, arbitraire, opacité, absence d'instance de recours... (en italiques les extraits des documents présentés).

Le tableau de mutations n'est maintenu que pour Finances publiques, Douanes et CCRF. Ces tableaux de mutations seront obligatoirement compatibles avec une gestion des mouvements au fil de l'eau et les postes à profil, y compris pour les affectations prioritaires.

Ainsi, le ministère veut : *"Donner davantage de marges de recrutement aux managers locaux à travers le développement de postes à profil. La part de postes à profil doit progresser afin d'améliorer l'adéquation des compétences, savoir-faire et savoir-être des agents aux exigences des postes. L'existence de ce type de postes au sein de ceux offerts par tableau de mutation est d'ores et déjà possible et le restera. Cette évolution doit être encouragée afin notamment de permettre aux managers locaux de se prononcer sur les recrutements."*

Des critères subsidiaires peuvent être mis en œuvre et combinés avec les priorités légales afin de départager les candidatures selon des critères objectifs. Ces critères, définis dans les lignes directrices de gestion directionnelles, peuvent notamment être (...) L'adéquation entre le profil du candidat et les compétences attendues sur le poste [qui] constitue une priorité subsidiaire à laquelle il convient de donner toute l'attention requise, dans la mesure où elle garantit le fonctionnement optimal du service public. Le candidat qui détient manifestement les compétences, les savoir-faire ainsi que l'expérience recherchés doit être privilégié."

Le ministère a tenté de nous faire croire que les lignes directrices n'étaient pas liées aux règles de gestion. Pour la CGT, il est évident que les règles de gestion découleront des lignes directrices, rendant ainsi caduque toutes les règles préexistantes, comme cela a du reste été annoncé en groupe de travail de la DGDDI.

Concernant les mobilités forcées, le ministère annonce :

Un entretien RH systématique avec tous les agents n'ayant pas changé de poste depuis 5 ans (...) [qui] permettra de déterminer les causes de l'absence de mobilité sur les 5 dernières années et de déterminer, avec l'agent, son souhait d'évolution de carrière.

Le développement de la mobilité inter directionnelle, particulièrement pour les corps administratifs. Des actions de fidélisation des agents contractuels en CDD (...)

Des durées minimales et maximales concernant certains emplois (...) certains postes attractifs, géographiquement ou fonctionnellement, doivent également être dotés, dans l'intérêt du service, d'une durée maximale, afin d'éviter des durées d'occupation excessives (...) Dans cette optique, l'agent devant quitter son poste après 5 ans d'exercice bénéficiera d'une priorité subsidiaire (...) Les postes peu attractifs se verront affectés d'une durée minimale [d'occupation] (...)

La CGT s'est insurgée contre cette politique ministérielle consistant à plonger les collègues dans une insécurité professionnelle permanente, dans quel but? Alors que dans le même temps il y a une volonté de gérer les personnels en fonction des compétences.

La CGT a demandé au ministère si des plans de qualifications massifs seraient mis en place, moyen juste et efficace de développer la mobilité professionnelle.

Pour le ministère c'est non!

Pour la CGT c'est clair, il s'agit de nous pousser vers la porte et de nous remplacer par des salariés en contrats précaires. Pour la CGT, fidéliser des collègues en CDD passe par l'ouverture de possibilité de titularisation et l'augmentation des salaires. Un emploi pérenne doit être occupé par un agent titulaire. Le ministère prévoit également la mise en place d'un outil numérique pour le dépôt et le suivi des demandes. Pour la CGT quelque soit l'outil, il faut qu'il garantisse la publicité des tableaux de mutation, des mouvements, des postes vacants.

Le ministère a abondé en ce sens.

La mise en place d'un outil de simulation permettant de mesurer ses chances d'obtenir une mutation peut paraître intéressant mais porte le danger de la suppression du droit au renoncement de la demande après dépôt, droit en cours de suppression dans certaines directions.

Concernant les discriminations, le ministère ne prévoit que la mise en place d'une veille via des indicateurs ! C'est scandaleux, l'absence de critères objectifs (le profil), l'absence de transparence, l'absence d'instance de recours.... crée, favorise, encourage les discriminations de toutes sortes, les études le prouvent. Ces lignes directrices vont faire exploser les cas de discriminations, or aucune mesure de préventions n'est prévue alors que dans le même temps le ministère se targue de lutter pour la diversité, l'égalité entre les femmes et les hommes, l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Ces lignes directrices mobilité nous prouvent que cela n'est que de la poudre aux yeux.

En ouverture de séance, la CGT a proposé des lignes directrices de gestions de la mobilité.

En effet, la CGT n'est pas opposée à la mobilité, mais défend une mobilité choisie, pour laquelle il est nécessaire de supprimer l'arbitraire par des critères objectifs, par la transparence, qui doivent s'accompagner de possibilités de recours.

Pour la suppression de l'arbitraire, nous insistons sur l'importance d'un classement des demandes en fonction de critères objectifs qui peuvent être, en fonction de l'administration concernée: l'ancienneté de la demande, l'ancienneté administrative, l'ancienneté dans le poste, la situation familiale ou un système par points permettant de cumuler plusieurs critères.

La suppression de l'arbitraire suppose la suppression, ou en tous cas la limitation au maximum des postes à avis ou profils, qui permettent aux directeur, chef d'établissement, de choisir qui arrive mais aussi parfois qui peut partir, en toute opacité et sans recours possible.

Les règles doivent être élaborées en concertation. Elles doivent être publiées et connues de tous afin que chacun puisse mesurer les conséquences de ses choix de carrière (promotion interne par exemple) en terme de mobilité et de ses choix de mobilité en terme de carrière.

Ces règles doivent permettre, entre autres, un nombre de vœux illimités, et ne pas exiger de délai minimum entre deux dépôts de demandes; le délai minimum étant de fait constitué par le délai entre deux mouvements.

En outre, ces règles doivent prévoir un mouvement unique: convenance personnelle, priorités, premières affectations, réintégrations... doivent être examinées en même temps.

La transparence se joue également au niveau des tableaux de classement des demandes et des mouvements : les mouvements doivent être publiés ainsi que les emplois vacants.

Pour faire vivre des règles de mobilités prédéfinies et la transparence dans l'application de ces règles, il est indispensable d'avoir une instance de recours dans laquelle siègent des élus du personnel. Cette instance vérifie que les règles sont respectées, examine les recours n'ayant pas eu gain de cause et souhaitant un réexamen de leur dossier.

Cette instance examine également les demandes particulières (hors mouvement) qui ne peuvent être complètement supprimées par l'instauration de critères objectifs.

La mobilité choisie va de paire avec le droit à la formation choisie, les agents doivent pouvoir suivre des formations leur permettant d'intégrer dans de bonnes conditions de nouvelles fonctions qu'ils auront choisies. Les conditions matérielles de vie au et hors travail conditionnent également la mise en œuvre réelle de la mobilité choisie.

Des logements de qualités à loyers modérés à proximité des lieux de travail doivent être proposés ; à défaut une aide à la recherche de logement (autorisations d'absences, accompagnement et assistance pour la recherche de logement), une prise en charge des frais de déménagement.

Tout doit être mis en œuvre pour faciliter l'accès au lieu de travail: prise en charge financière mais aussi l'accessibilité et donc la mise en accessibilité pour les personnes à mobilité réduite. Les ministères doivent s'engager concrètement dans un plan pluriannuel de mise en accessibilité des bâtiments. Faciliter la mobilité choisie c'est aussi développer les modes de gardes collectifs à proximité des lieux de travail ou de vie au choix des agents.

La CGT a également rappelé qu'aucune organisation syndicale n'a adhéré à la philosophie de la loi de transformation de la Fonction publique. Ni sur le fond, ni sur la forme. En effet, toutes les organisations syndicales représentatives des personnels siégeant au Conseil Commun de la Fonction Publique l'ont rejetée.

Le gouvernement ainsi que le ministère de l'action et des comptes publics s'attaquent à des instances auxquelles les agents sont très attachés. En effet, les CAP sont des lieux de discussions essentiels autour de leurs carrières et de leurs évolutions. Ces mêmes CAP, avec des mécanismes individuels et collectifs de défense, permettent aussi aux agents de faire valoir et reconnaître la qualité du service public qu'ils rendent au service de l'employeur, de l'État et des populations. Or, le rôle et les missions des CAP sont supprimés ou presque ce qui ne permettra plus aux agents et aux organisations syndicales qui les représentent de défendre leurs droits. C'est le risque de recours supplémentaires aux tribunaux administratifs générateurs de coût et de tensions supplémentaires, tant pour les agents que les employeurs.

Par ailleurs, dans un contexte de manque de moyen et d'engorgement des juridictions administratives, le règlement des contentieux interviendra dans des délais très longs et inacceptables.

La CGT désapprouve totalement cette nouvelle conception du dialogue social qui va à l'encontre de ce qu'il faudrait et ce que veulent les agents.

De plus, il ne s'agit pas seulement de supprimer ces instances mais aussi d'introduire parallèlement la volonté de précarisation et de suppression des emplois de fonctionnaires, statutaires et

permanents occupés par les titulaires, dans la Fonction Publique à travers notamment les dispositifs permettant de recourir à une contractualisation accrue, le licenciement des agents, l'incitation à des départs volontaires, la mutation obligatoire, l'introduction de la rupture conventionnelle etc...

Ces mesures sont en totale contradiction avec une fonction publique de carrière dotée d'emplois statutaires et de fonctionnaires en nombre suffisants pour rendre un service de qualité à la population sur tout le territoire. Une Fonction Publique de haut niveau, ayant comme socle le statut général des fonctionnaires fondé sur les principes d'indépendance, de responsabilité et d'égalité est indispensable.

La CGT réitère sa totale opposition à cette loi qu'elle continuera de combattre. Alors que depuis des mois les luttes s'installent aux Finances, développons-les dans la durée dès le 5 décembre en grève, en manifestations et dans les assemblées générales.

Sans lutte pas de victoire possible.

fichiers:



[Télécharger communiqué_gt_ltfp_15_11_2019_final.pdf](#) (252.96 Ko)

Public: [Vos droits](#)

[Lignes Directrices de Gestion](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank