

## Lignes directrices de gestion

### Le cadre ministériel se précise

**Un groupe de travail complémentaire s'est tenu le 28 novembre 2019 pour débattre des lignes directrices de gestion : LDG, ministérielles sous la présidence de Mme Orange-Louboutin, Secrétaire Générale par intérim des ministères économiques et financiers.**

Suite à la réunion du 15 novembre, l'administration nous a envoyé des documents amendés prenant en compte certaines de nos demandes.

Les discussions se sont concentrées sur la fiche qui servira de cadre pour les directions des MEF en matière de mobilité, compte tenu de la disparition des CAP de mutations dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Suite à l'intervention de **FO Finances** au groupe de travail précédent, l'ajout d'une annexe listant tous les personnels dépendant des MEF est en cours d'élaboration.

**L'administration a pris contact avec le MTES et la DGAFP afin de faire acter que les personnels gérés par les MEF, notamment les TSEI et les IIM, dépendent uniquement des LDG de notre ministère.**

**La Secrétaire Générale par intérim a confirmé que les LDG ministérielles devaient être validées avant celle des directions, mais que ces dernières pouvaient discuter de leur déclinaison dès maintenant, comme le fait depuis plusieurs semaines la DGDDI.**

Par ailleurs, les décisions portant sur l'organisation et la procédure retenue pour la gestion des demandes de mobilité s'appliqueront à toutes les directions dès 2020, sauf pour l'outil de simulation qui doit encore être développé.

**Un entretien sur l'évolution de carrière et les souhaits de mobilité**

Cet entretien sera proposé aux agents n'ayant pas effectué de mobilité fonctionnelle depuis 5 ans. **Non contraignant**, il a pour but de déterminer les raisons

de l'absence de mobilité et de conseiller l'agent qui souhaiterait une mobilité.

**FO Finances** veut être sûr que l'agent ne s'expose à aucune pénalisation s'il refuse cet entretien. Par ailleurs, cette démarche sera difficile à mettre en œuvre compte tenu de la charge de travail des services RH.

**La mise en place d'un outil numérique pour le dépôt et le suivi des demandes**

Un espace numérique dédié permettra à l'agent de déposer sa demande et les pièces justificatives éventuelles, de s'assurer que sa demande est enregistrée.

Pour **FO Finances**, cet espace doit aussi permettre à l'agent de savoir si son dossier est recevable ou non, à défaut l'administration a proposé de préciser si le dossier était complet. Il doit aussi pouvoir indiquer si une priorité que l'agent souhaite faire valoir a été ou non prise en compte.

**Une procédure transparente**

En sus de l'outil numérique, l'agent aura accès sur les sites ministériels et directionnels à une rubrique rassemblant tous les éléments d'information suivants :

- Les lignes directrices de gestion ministérielles et directionnelles,
- Les barèmes appliqués lorsqu'il y en a,
- Les notes de lancement des campagnes de mutation,
- La liste des postes et/ou résidences ouverts aux tableaux de mutation,
- La liste des postes à profil ouverts au fil de l'eau,
- Les listes exhaustives des agents mutés,
- La liste des postes et/ou résidences non pourvus suite à la campagne.

**FO Finances a de nouveau exigé que les tableaux de mutation soient publiés avant le mouvement et que chaque direction mette en place des réunions préalables afin de permettre aux représentants du personnel de présenter les dossiers les plus complexes.**

La Secrétaire Générale par intérim a acté le principe d'une publication dans le respect des règles de confidentialité.

**FO Finances** s'interroge sur la portée de cette réponse dans les directions. Les tableaux de la DGDDI faisaient déjà l'objet d'une publication mais les réunions dans cette direction semblent aboutir à une non-publication en amont des mouvements, dès la mise en œuvre des LDG.

Pour la DGFiP la situation est différente puisque les tableaux n'existaient pas en tant que tels, mais actuellement il faut qu'un classement des demandes par département soit établi pour que les agents puissent se situer et que la procédure soit transparente.

En définitive, la transparence exigée par **FO Finances** en amont des mouvements apparaît comme une contrainte pour les services RH, confortant notre analyse d'une opacité institutionnalisée.

### **Médiateur professionnel**

**FO Finances** s'interroge sur l'articulation entre la publication du mouvement et les délais de recours sachant qu'une médiation RH sera expérimentée en amont des procédures contentieuses. Cette médiation fera appel à un agent formé et certifié, sur les situations les plus délicates rencontrées par les agents, tant dans leur vie personnelle que professionnelle.

Des agents seront spécifiquement formés à la médiation afin d'obtenir la certification nécessaire. Ils respecteront les principes d'indépendance, de discrétion, de confidentialité et d'impartialité. Il ne pourra s'agir du supérieur hiérarchique de l'agent.

L'agent recourant à la médiation pourra se faire accompagner par un collègue ou un représentant syndical de son choix. L'ensemble des fédérations a exigé que l'agent et son accompagnateur soient couverts par une autorisation d'absence et remboursés des frais occasionnés.

### **Les modalités de prise en compte des priorités légales de mutation**

L'article 62 bis de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (introduit par la loi du 6 août 2019) prévoit une « super priorité » pour les agents dont l'emploi est supprimé à l'occasion d'une restructuration de leur service.

L'article 60 dispose que la priorité doit être donnée aux agents qui justifient des conditions suivantes :

- rapprochement de conjoint ou du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité lorsqu'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts ;
- atteinte d'un handicap, quel qu'en soit le type et le taux ;
- exercice de fonctions, pendant une durée et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ;
- existence du centre de leurs intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie ;
- suppression (hors opération de restructuration) de l'emploi avec impossibilité de réaffectation sur un emploi correspondant à son grade dans son service.

**Les priorités légales issues des articles 60 et 62 bis de la loi du 11 janvier 1984 s'imposent mais la jurisprudence des CAP directionnelles a défini des critères complémentaires qui doivent perdurer.**

**FO Finances** réclame une prise en compte de la problématique du handicap quand le conjoint ou l'un des enfants est en situation de handicap quel que soit le type ou le taux de celui-ci.

Le document précise que les demandes de mobilité s'inscrivant dans une priorité légale devront être classées à l'ancienneté de la demande.

Ce groupe de travail complémentaire n'a pas permis d'examiner l'ensemble des documents, notamment sur les durées minimales et maximales sur certains postes.

La Secrétaire Générale par intérim a juste affirmé que ces durées concernaient des postes ou emplois listés et recensés dans un arrêté ministériel.

Au vu de la sensibilité de ce sujet, **FO Finances** demandera un cadrage plus précis sur ce point en particulier sur la non-rétroactivité pour les agents déjà affectés sur les emplois concernés.

**La Secrétaire Générale par intérim a proposé de tenir un groupe de travail conclusif le 13 décembre avant un CTM en janvier 2020.**

**FO Finances réaffirme que la suppression des CAP mutations va permettre aux directions d'organiser dans la plus grande opacité leurs mouvements de personnel dans un contexte de restructurations massives.**