



Novembre 2019

Inform. Mobiliser pour résister. Revendiquer et reconquérir

Lignes directrices de gestion

UNE TRANSPARENCE BIEN OPAQUE !

La loi de Transformation de la fonction publique prévoit la suppression des CAP mutations et promotions. En remplacement, chaque administration doit édicter des lignes directrices de gestion (LDG) qui déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et fixent les orientations générales en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours.



Un périmètre à clarifier

Lors d'un GT du 15 novembre, les discussions se sont concentrées sur la mobilité, les CAP de mutation disparaissant en janvier 2020. FO a souligné le peu de temps laissé au dialogue social. Ces directives valables jusqu'en 2025 (révision tous les 5 ans) rentreront progressivement en vigueur. Concernant les mobilités de 2020, comme les LDG/direction ne seront pas encore adoptées, les mouvements se feront sans CAP mais selon les dispositions antérieures.

Comprenez qui pourra cet imbroglio?

Des règles de gestion pour 5 ans

Ces LDG sont valables 5 ans mais peuvent être révisées à tout moment à l'initiative de l'administration (avec bilan annuel). FO a dénoncé cette périodicité, totalement déconnectée de celle des représentants du personnel, élus tous les 4 ans ; une révision après chaque renouvellement des élus aurait plus de sens.

L'administration a précisé que chaque direction devrait établir un schéma stratégique d'évolution des métiers prioritaires à l'horizon 2025, qui devrait déterminer les compétences attendues et décliner les actions de formation nécessaire : pour FO, ce document est irréaliste compte tenu du nombre de restructurations en cours et à venir, même si nous ne pourrions qu'être favorable à un moratoire sur celles-ci pendant 5 ans.

Un entretien obligatoire

La généralisation d'un entretien pour tous les agents n'ayant pas changé de poste depuis 5 ans a soulevé de nombreuses remarques.

Pour Bercy, l'absence de mobilité n'est pas un élément favorable dans une carrière. Cette disposition ne peut que mettre la pression sur les collègues.

Par ailleurs, la professionnalisation des services RH est un

concept difficile à mettre en œuvre quand dans certaines directions, la mise en place des CSRH a vidé ces services et alourdi leur charge de travail.

Transparence mais jusqu'à où ?

Un outil numérique va être mis en place pour le dépôt et le suivi des demandes permettant à l'agent de s'assurer de l'enregistrement de sa demande et à terme, d'en suivre le traitement : FO a demandé qu'il prenne en compte tous les critères de mobilité et a exigé que les tableaux ainsi que la liste des postes vacants soient publiés avant le mouvement avec tenue préalable de réunions afin de permettre aux syndicats de présenter les dossiers les plus complexes.

Médiateur professionnel

FO s'interroge sur l'articulation « publication du mouvement /délais de recours » sachant qu'une médiation RH sera expérimentée en amont des procédures contentieuses. Elle 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. Ce point, abordé en fin de séance, n'a pas été suffisamment développé mais pour FO, les élus en personnel en CAP permettraient d'aborder et de trouver des solutions à ces situations sans avoir à faire appel à un intervenant extérieur.

FO réaffirme que la suppression des CAP de mutations va permettre aux directions d'organiser dans la plus grande opacité leurs mouvements de personnel dans un contexte de restructurations massives. Ce groupe de travail n'a pas permis de lever nos doutes et d'apporter des réponses concrètes aux agents. Un autre GT est prévu.

**GRÈVE DU 14 NOVEMBRE 2019**

Résultats :	National :	Local :
	21,20 %	21,26 %



Manifestation à Paris

En plus de la manifestation à Paris, d'autres ont eu lieu un peu partout en France, comme à Clisson et à Saint-Nazaire, par exemple pour le 44.