

Lignes directrices de gestion

Une transparence bien opaque !

Un groupe de travail s'est tenu le 15 novembre 2019 pour discuter des lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles sous la présidence de Mme Orange-Louboutin, Secrétaire Générale par intérim des ministères économiques et financiers.

L'article 30 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique prévoit la suppression des CAP mutations et promotions. En remplacement, l'autorité compétente doit édicter des lignes directrices de gestion, après avis du comité social d'administration (ou comité technique jusqu'aux renouvellements des instances).

Dans chaque administration, ces lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, 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.

Elles interviennent dans 3 domaines :

- La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
- Les orientations générales en matière de mobilité
- Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnelles.

Un périmètre à clarifier

Les discussions se sont concentrées sur la mobilité compte tenu de la disparition des CAP de mutation dès le 1^{er} janvier 2020.

La secrétaire générale a précisé que les LDG ministérielles doivent être adoptées au CTM du 13 décembre 2019. **FO Finances** a souligné le peu de temps laissé au dialogue social.

Ces directives rentreront progressivement en vigueur et seront valables jusqu'en 2025 (révision tous les 5 ans). Les directions devront les décliner et en discuter en CTR début 2020.

Concernant les mobilités de 2020, comme les LDG directionnelles ne seront pas encore adoptées, les mouvements se feront sans CAP mais selon les dispositions antérieures ... Comprenez qui pourra cet imbroglio?

Sur les documents étaient seulement cités la DGFiP, la DGDDI, l'INSEE, la DGCCRF et l'administration centrale.

FO Finances a demandé des précisions sur le périmètre ministériel et l'ajout d'une annexe listant tous les personnels dépendant des MEF, notamment les TSEI et les IIM que le MTES a allègrement englobé dans ses propres LDG sans consulter Bercy.

Par ailleurs, le projet de décret de la DGAFP prévoit d'ores et déjà les directions pouvant recourir à un tableau de mutations : la DGFiP, la DGDDI et la DGCCRF.

Pour **FO Finances**, l'instauration ou le maintien d'un tableau de mutations doit être discuté dans chaque direction, citant les SCL, la DGE ou la DGT comme exemples.

Par contre le recours à un tableau de mutations n'exclut pas la procédure « au fil de l'eau » consistant à publier sur la Place de l'emploi public, ni la mise en place de recrutement au profil.

Des règles de gestion pour 5 ans

Le projet de décret prévoit que les LDG en matière de mobilité doivent aborder les thèmes suivants :

- Les orientations générales de la politique de mobilité
- Les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité
- Les modalités de prise en compte de priorités légales de mutation
- Les modalités d'application des durées minimales et maximales sur certains emplois.

Chaque année, un bilan ministériel et directionnel sera présenté en comité social d'administration. Ces LDG sont valables 5 ans mais peuvent être révisées à tout moment à l'initiative de l'administration.

FO Finances 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.

La secrétaire générale par intérim a précisé que chaque direction devrait établir un schéma stratégique d'évolution des métiers prioritaires à l'horizon 2025.

Ce schéma devrait déterminer les compétences attendues et décliner les actions de formation nécessaire.

Pour **FO Finances**, ce document est irréalisable compte tenu du nombre de restructurations en cours et à venir, même si nous ne pourrions qu'être favorable à un moratoire sur les restructurations pendant 5 ans.

Un entretien obligatoire

Un autre point a soulevé de nombreuses remarques : la généralisation d'un entretien pour tous les agents n'ayant pas changé de poste depuis 5 ans.

Pour la direction, l'absence de mobilité n'est pas un élément favorable dans une carrière. Pour **FO Finances**, cette disposition ne peut que mettre la pression sur les collègues concernés.

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'où ?

Dans les documents de ce GT, est évoquée la mise en place d'un outil numérique pour le dépôt et le suivi des demandes. Cet espace permettrait à l'agent de s'assurer que sa demande a bien été enregistrée (accusé-réception obligatoire) et de pouvoir, à terme, en suivre le traitement.

S'agissant des corps recourant à des tableaux de mutation, l'agent doit pouvoir, autant que faire se peut, bénéficier d'une simulation sur le niveau de probabilité d'obtention de ses vœux de mobilité.

FO Finances a demandé que cet outil soit mis en place le plus rapidement possible et qu'il prenne en compte tous les critères de mobilité.

Pour l'administration, la transparence de la procédure est assurée à titre individuel par l'outil numérique et, à titre collectif par la création d'une rubrique accessible aux agents sur les sites ministériels et directionnels rassemblant tous les éléments d'information à jour et notamment :

- les lignes directrices de gestion ministérielles et directionnelles ;
- les barèmes appliqués lorsqu'il y en a ;

- les notes de lancement de campagnes des mutations ;

- la liste des postes à profils ouverts au fils de l'eau ;

- les résultats nominatifs des campagnes de mutations.

FO Finances a exigé que les tableaux ainsi que la liste des postes vacants soient publiés avant le mouvement et que chaque direction mette en place des réunions préalables afin de permettre aux syndicats de présenter les dossiers les plus complexes.

Le mouvement doit être accessible à tous les agents et faire aussi apparaître les postes à profil.

De la réponse à ces demandes, **FO Finances** pourra juger de la réelle volonté de transparence des directions dans les mouvements de personnel.

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.

Ce point a été abordé en fin de séance et n'a pas été suffisamment développé mais de notre point de vue, les représentants du personnel en CAP permettraient d'aborder et de trouver des solutions à ces situations sans avoir à faire appel à un intervenant extérieur.

Sur une matinée, nous n'avons pas pu aborder l'ensemble des sujets, notamment sur la prise en compte des priorités légales de mutation et sur les durées minimales et maximales sur certains postes.

La secrétaire générale par intérim a proposé de tenir un groupe de travail complémentaire d'ici le 13 décembre, date prévue du CTM.

L'ensemble des fédérations de fonctionnaires représentatives ont exprimé leur totale opposition à la loi transformation de la fonction publique.

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. Ce groupe de travail n'a pas permis de lever nos doutes et d'apporter des réponses concrètes aux agents.