



Décrypt-inFO

Réunion « lignes directrices de gestion » du 7 novembre 2019

Suite à la promulgation de la loi du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, le Gouvernement prévoit la parution à marche forcée d'une cinquantaine de textes d'application et autres ordonnances. Parmi ceux-ci, le projet de décret annihilant les prérogatives des CAP en matière de promotions et de mobilité a été examiné au Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) du 17 octobre 2019.

Force Ouvrière y avait rappelé son opposition totale au contenu et à la philosophie de cette loi, ainsi que notre attachement à l'égalité de traitement des agents pour tous les éléments de leur carrière ; malgré cela, tous les amendements de fond ont été rejetés par le Gouvernement.

Chaque ministère doit désormais décliner ces lignes directrices de gestion (LDG) ; le MTES-MCTRCT a organisé une première réunion sur le sujet le 7 novembre 2019.

Force Ouvrière y a porté sa voix au travers de ses syndicats nationaux : SNP2E-FO, SNITPECT-FO, SNPAM-FO, SNIIM-FO, SNITM-FO, SNIAE-FO, FO DGAC, SNTMA-FO, SNOPE-FO, SNAPE-FO, SNCTT-FO.

Déclaration préalable Force Ouvrière :

« Promouvoir un dialogue social plus stratégique et libéral » ou comment instaurer l'arbitraire et mettre en œuvre l'opacité déréglementée !

Le gouvernement, avec sa propagande méphitique, veut nous faire croire que la loi de transformation de la fonction publique réaffirme le principe de participation des agents publics au dialogue social, alors qu'il s'agit d'une entreprise de destruction du rôle des organisations syndicales et de leurs représentants.

Ainsi, le décret instituant les lignes directrices de gestion nie les principes du statut général des fonctionnaires, notamment la participation des agents par l'intermédiaire de leurs représentants démocratiquement élus à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière, prétend faire table rase de la gestion de la spécificité des corps et statuts particuliers, et brise durablement le principe d'égalité de traitement.



A vous de nous apporter la preuve du contraire pour sa mise en œuvre au MTES. Mais après deux années d'inscription à l'agenda social d'un chantier « avenir de la filière technique » qui n'a pour le moment débouché sur rien, comment imaginer que vous serez en mesure d'élaborer une stratégie pour l'ensemble des agents travaillant pour le MTES ?

Force Ouvrière affirme sa ferme opposition à ce dispositif et exige le maintien des droits acquis dans la gestion de carrière statutaire.

Pour Force ouvrière, les CAP/CCP sont garantes du statut et trouvent leur légitimité dans le fait que les fonctionnaires ne sont pas dans une relation contractuelle avec leur hiérarchie directe et ne peuvent pas donc discuter en direct de leur carrière. Ceci garantit la neutralité de l'agent dans l'exercice de ses missions.

Le risque est bien de laisser la place à une gestion opaque, à des hiérarchies seules décisionnaires de l'avenir des agents et de leur carrière, mais aussi seules responsables de l'application de la loi et devant seules gérer l'impact de la surcharge de travail que cela va induire pour l'encadrement et les services support. Le risque est bien l'application d'un droit local à géométrie variable.



Force Ouvrière demande que les conditions d'égalité de traitement des agents soient le seul fil conducteur de ces lignes directrices de gestion.

Pour ce faire, ces dernières, au niveau du pôle ministériel, doivent reprendre dans l'intégralité les règles statutaires et de gestion de chaque statut. Ces règles ainsi retranscrites devront être les seules règles applicables au niveau inférieur de gestion et ne pouvoir être modifiées qu'après négociation avec les élus à la CAP concernée, avant tout passage en CTM.

Les questions de Force Ouvrière et les réponses de l'administration :

Sur le respect du droit constitutionnel de défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale (garanti par le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946)	
<p><i>Que met en œuvre l'administration pour respecter ces droits fondamentaux ?</i></p> <p><i>Par quels processus les représentants du personnel pourront matériellement assister un agent qui en fera la demande ?</i></p>	<p><u>Réponse de l'administration :</u></p> <p>Il n'est pas question de recréer des instances informelles équivalentes aux CAP pour traiter des mobilités et promotions, compte tenu de l'orientation politique très claire. La question d'interaction entre les organisations syndicales, la DRH et les chefs de service pour prendre en compte en amont des situations individuelles reste à traiter mais ne pourra plus s'envisager de manière collective.</p>
<p>Analyse FO :</p> <p>Il aura fallu attendre les derniers instants de cette réunion et les nombreuses relances de FO pour que la DRH réponde à cette question : pas l'ombre d'un embryon de projet d'association des représentants légitimes des agents dans le nouveau monde !</p>	



Sur la prise en compte des priorités légales à la mobilité dans le nouveau monde dérégulé

En l'absence de système collectif et transparent garanti par les CAP, comment l'administration assure-t-elle la prise en compte effective des priorités légales dans les demandes de mobilités ?

Réponse de l'administration :

La DRH prétend se poser en garant du respect de ces priorités, à leur niveau et qu'elle rappellera les bonnes pratiques aux chefs de service. Même si les LDG n'ont pas vocation à être opposables, la DRH souhaite qu'elles s'imposent néanmoins, sauf dans des cas exceptionnels. Elle rappelle également qu'il appartient aux agents de justifier de leurs priorités.

Analyse FO :

Au vu des dérives constatées (voire encouragées) dans les CAP depuis 2017, **la DRH confond « assumer » et « s'en laver les mains »**. La responsabilité sera donc entièrement reportée sur l'encadrement de proximité, qui sera en première ligne pour répondre de ses décisions. La faute pourra également être partagée par l'agent, si celui-ci, privé du soutien des élus à sa CAP, n'aura pas correctement complété son dossier.



Sur le périmètre d'application des lignes directrices de gestion prévues par le MTES-MCTRCT (corps et services concernés)

Côté services, les DDI, relèvent-elles du MTES-MCTRCT ? par quelles lignes directrices de gestion seront concernés les agents qui y exercent ?

Plusieurs corps du ministère de finances et du MAA sont cités, les lignes directrices de gestion les concernent pour les mobilités et les promotions ?

Les AUE ne sont pas cités alors que leur statut dépend de deux ministères, qu'en est il pour eux ?

Réponse de l'administration :

Une distinction sera faite entre mobilités et promotions :

- les agents en DDI payés par le pôle ministériel sont bien concernés par les LDG mobilités du MTES-MCTRCT ;
- les agents en DDI gérés par le pôle ministériel sont concernés par les LDG promotions du MTES-MCTRCT.

Pour les agents relevant des ministères de l'agriculture et des finances, les lignes directrices de gestion concernant les mobilités s'appliqueront. Des réflexions doivent encore être menées concernant les promotions. Des échanges ont été initiés avec les ministères concernés pour s'assurer de la cohérence des LDG appliquées.

Les LDG s'appliqueront bien aux AUE relevant du MTES-MCTRCT.

Analyse FO :

Y compris sur la question paraissant la plus simple du périmètre d'application, nous faisons le constat qu'il n'existe pas un mais plusieurs périmètres d'application, en fonction du sujet (mobilités, promotions), de l'origine de l'agent et du lieu d'exercice. **Le parcours du combattant dans le nouveau monde commencera en premier lieu par parvenir à découvrir les règles qui s'appliquent à chacun !**



Sur la transparence et l'information des agents sur les décisions prises à leur encontre

Comment l'administration compte organiser les réponses apportées aux agents ?

Réponse de l'administration :

Il y aura une notification, opposable, de la décision défavorable infligée à un agent.

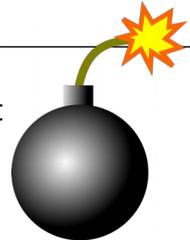
Analyse FO :

Au vu du constat actuel de la difficulté pour les agents de disposer d'un retour (mobilité ou promotion non obtenue) et compte tenu du fait que les représentants légitimes des agents ne disposeront plus des informations nécessaires à l'explication des situations individuelles, nul doute que les agents ne bénéficieront au mieux que d'un retour a minima qui n'aura pour but que de désengager la responsabilité juridique de la DRH ... si celle-ci n'est pas, à nouveau, entièrement reportée sur l'encadrement de proximité.



Sur l'organisation des prochaines mobilités en 2020

Même si la DRH du MTES-MCTRCT fait mine d'afficher un calendrier pour des concertations à venir, les propositions avancées par la DRH semblent bien abouties et privilégient l'opacité et l'entre-soi. **Après la suppression du 3^e cycle de mobilité en 2017, la DRH prévoit la suppression du 2^e cycle de mobilité en 2020 !**



A l'opposé de la gestion arbitraire et opaque et du développement de systèmes clientélistes associés, Force Ouvrière défendra, comme à son habitude, les principes d'égalité de traitement et transparence et sera présente partout où les agents auront à défendre leurs intérêts collectifs et individuels.