



Ordre du jour :

- lignes directrices de gestion
- évolutions soumises à la discussion et détail des points examinés en séquence 3.

La prochaine réunion (10 mars) sera présidée par la ministre et aura pour objet de fixer la méthode et le calendrier des travaux. Un document sera adressé en amont.

1^{ER} POINT : LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Présentation (voir fiche remise) : Il s'agit de permettre à un chef de service de fixer une ligne de gestion, c'est-à-dire d'orienter le pouvoir d'appréciation et d'en codifier les motifs. Cela passe par un écrit et peut de ce point de vue sécuriser les pratiques actuelles (barèmes annulés au contentieux). Le départage des agents est typiquement l'objet d'une ligne directrice de gestion : on se fixe une doctrine tout en conservant de la souplesse car les règles fixées ne sont pas intangibles.

Pour l'administration, cela a l'intérêt de représenter un « nouvel outil de dialogue social » et de faire évoluer les modes de consultation des CAP : fixation d'une ligne en amont, puis seul examen des « exceptions ».

Intervention de la FSU

La fiche ne répond pas à l'objectif qui est mis en avant, celui de la transparence et elle soulève des questions de fond. La fiche reste confuse sur la définition du chef de service (tantôt il s'agit de l'autorité qui gère les corps, le ministre donc, tantôt de celui qui est en charge de l'application déconcentrée de la gestion). Elle introduit de la confusion entre « orientation » des politiques de gestion et « lignes directrices ».

Désaccord de fond s'il s'agit de laisser à chaque chef de service la possibilité de fixer des règles ou même de décider de leur « souplesse » d'application. La négociation actuelle doit conforter le statut. Où sont dans cette réflexion l'intérêt général, l'égalité de traitement ? Ce qui est proposé renvoie à une adaptation locale de l'intérêt général.

Les questions de mobilité sont cruciales pour la FPT et la fiche n'aborde pas le fond. Le sujet doit être travaillé sur deux axes : la FPT (avoir le débat sur le rôle des centres de gestion) et pour la FPE, la FSU propose de compléter l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 : le ministre fixe des règles de départage après avis du CTM. La FSU a déjà dit son attachement à l'examen en CAP de toutes les situations.

Toutes les autres organisations expriment des réserves.

La CGT considère que l'on doit partir du droit de « participation ». L'équilibre du statut est en cause. Qui est le chef de service ? Le préfet (derrière il y a la gestion par bassin d'emplois) ? Il y a des évolutions dont la CGT ne veut pas pour la FP. Pour les versants FPT et FPH, les questions de mobilité n'avanceront pas avec cette approche.

La CFDT souligne que cela impacte les CAP et leurs compétences et relève donc du dossier « dialogue social ». Sur le fond, la CFDT est acquise à la nécessité de discuter des « marges de manœuvre RH » et du corolaire « dialogue social ». Sur le rôle des CAP, les approches sont marquées par les cultures ministérielles et la présentation faite ne permet pas à la CFDT de donner son accord.

FO craint une perte de souplesse, les lignes directrices de gestion apportent du verticalisme et imposent à tous les problématiques des grands nombres. FO est réticente à mettre du droit souple dans un espace statutaire, non contractuel. Il faudra une position du droit par rapport aux barèmes.

L'UNSA y retrouve des propositions antérieures, qui ne paraissent pas souhaitables ; il y a un sujet à travailler en soi, de manière approfondie. Les lignes directrices de gestion pourraient être source d'inversion des normes et de contentieux. L'UNSA demande que cela soit retiré de la négociation, quitte à l'aborder de manière spécifique et interroge sur le projet pour les CAP, considérant qu'il y a un risque de rupture de l'égalité de traitement.

Solidaires est prêt à discuter mais n'est pas en mesure d'avoir de mandat à ce stade. Toutefois, il ne peut admettre que les CAP n'examinent que les exceptions. Pour éviter les abus dans la FPT, il faut redonner un rôle aux centres de gestion. Réaffirmer les règles statutaires, Solidaires ne pourrait envisager qu'un « droit souple très cadré ».

La CFTC veut revenir sur la FPT, le droit souple va renforcer les prérogatives des employeurs.

La CGC interroge, qui est le chef de service ? Elle demande que le sujet soit abordé dans le dossier du dialogue social.

La FA-FP considère que l'enjeu est d'encadrer les choix de l'employeur et de l'obliger à respecter la légalité.

La fiche sera reprise.

En réponse la DGAFP regrette de ne pas parvenir à être assez claire, de ne pas avoir levé toutes les ambiguïtés et indique qu'elle **va réécrire la fiche**. Face à la demande de plusieurs organisations de renvoyer le sujet à la concertation sur le dialogue social, elle explicite que cela doit être abordé en lien avec les problématiques des déroulements de carrière. La nouvelle version de la fiche devra mettre en évidence les corrélations avec le dossier PPCR : les mutations et les critères, les détachements et intégrations.

Sur l'avancement de grade, corps par corps il pourrait y avoir une doctrine partagée par les personnels pour dégager une politique dans le respect des règles statutaires, mais en maintenant l'examen par la CAP.

Il y a besoin d'écraser la jurisprudence sur les barèmes. Le chef de service, c'est l'autorité qui a reçu délégation de pouvoir, la ligne de gestion arrêtée au niveau national serait le cadre donné aux autorités qui ont délégation de pouvoir. C'est le moyen d'encadrer une déconcentration plus poussée.

Le droit souple ne propose pas de déroger au statut, il y a un enjeu à en faire un objet de concertation. Cela ne sera pas une règle obligatoire, on pourra faire une mutation qui déroge.

Versant FPE : on gère des grandes masses de façon commune, des mouvements sur l'ensemble du territoire. La déconcentration est une problématique Etat. Cependant l'objet peut avoir l'intérêt pour la mutation dans la FPT pour les ATEE (ex-TOS). Les sujet est commun pour le détachement.

2^{EME} POINT : EVOLUTIONS SOUMISES A LA DISCUSSION ET DETAIL DES POINTS EXAMINES EN SEQUENCE 3.

La FSU exprime son inquiétude sur les synthèses de l'administration relatives aux séquences 1 et 2. Elle signalera les points qu'elle ne retrouve pas. Elle a remis une synthèse des orientations qu'elle défend (voir le site FSU) sur la séquence 1 et le fera pour la séquence 2. Les réunions multilatérales ont permis l'appropriation des sujets. Il y a maintenant besoin de travail précis en bilatérales, pour identifier et expliciter les désaccords.

La FSU souligne que l'on a tendance à perdre de vue les objectifs de fond de la négociation : améliorer les règles en termes de qualité de service et de garantie pour les agents.

La DGAFP reconnaît que la synthèse des synthèses n'est pas un document de travail, et ne saurait être la maquette d'un accord. Au fur et à mesure que l'on va se rapprocher de la rédaction du protocole d'accord, il y aura besoin de bilatérales politiques et techniques pour approfondir les questions.

A l'issue de cette phase préalable de recueil des points de vue, il faut rentrer dans le vif du sujet et assez vite dans le lien entre les séquences. On va parler de l'avancement de grade, de l'avancement d'échelon.

Esquisse des propositions de travail

La séquence 3 (simplification des règles et dispositifs de gestion des agents) sera organisée par versant, les points communs (lignes directives de gestion, cadre statutaire commun) ayant déjà été abordés.

Pour la FPE : fusion de corps, corps interministériels à gestion déconcentrée (CIGEM).

FPT : il y aura le sujet « reçus-collés », du recrutement en échelle 3 (quel regard extérieur ?) comme pour le recrutement des contractuels. Si l'on retient pour la FPT des lignes directrices de gestion définies dans les centres de gestion, comment cela s'articule dans les collectivités non affiliées ?

FPH : il y a un sujet mobilité très sérieux.

Présentation des axes de la négociation qui seront explicités dans le document remis en vue de la réunion avec la ministre.

- Réaffirmer les principes de la fonction publique de carrière et les rendre lisibles pour tous.

Ne pas remettre en cause les 3 catégories hiérarchiques. Confirmer que le niveau hiérarchique est lié au niveau de qualification requis et aussi au niveau des missions exercées.

Réaffirmer l'existence des corps et des cadres d'emplois, sans les remettre en cause, l'importance du concours et sa place pour la promotion interne, et sa « professionnalisation ». Il y aura confirmation des corps et grades, échelons.

Clarifier et approfondir ce que suppose le changement de grade en termes de mobilité : pour la catégorie C, voir en catégorie B (jusqu'au deuxième grade) pas de mobilité fonctionnelle. La mobilité fonctionnelle à l'occasion du changement de grade a du sens dans la catégorie A.

- Renforcement de l'unité des trois versants de la FP

Rapprochement maximal dans le respect de la libre administration (respect de l'article 72, cela ne se discute pas).

Des carrières plus fluides et plus équitables : développement des CIGEM et encouragement des fusions de corps, dans le respect des identités professionnelles.

Expérimentation de cadres statutaires communs aux trois versants, ressemblant à ce qui existe à l'Etat avec les corps à statut commun : des règles statutaires communes ne remettant pas en cause les corps et les cadres d'emplois : un rattachement à des règles communes par le rattachement à des éléments statutaires communs : une coquille qui comporte une grille commune, appelée à évoluer au même moment : filières bibliothèques et patrimoines. D'autres filières peuvent sembler pertinentes ; filière technique, filière administration générale... (les métiers sont très ressemblants).

Ce ne sont que des propositions visant à créer une culture commune de l'action publique, des formations communes, à donner le signal qu'il y a une nouvelle vision de la mobilité, aider les agents à se projeter dans les parcours. La mobilité passerait par le détachement dans les corps ou cadres à cadre statutaire commun.

- Des règles d'avancement plus justes ; fixer les taux d'avancement de grades dans les décrets statutaires dans les trois versants avec des clauses protectrices, des durées de carrière harmonisées et allongées avec suppression des réductions d'ancienneté au profit de dispositifs reconnaissant de manière plus significative et plus ciblée la valeur professionnelle.

De ce point de vue, un bilan de l'entretien professionnel est nécessaire, comme un questionnement sur ses perspectives. Quel outil d'évaluation des agents ?

- Encadrement des recrutements sans concours. Poursuivre la professionnalisation des concours et veiller à l'adaptation des épreuves au niveau de qualification.
- Mobilité choisie : à concilier avec l'intérêt du service, création des lignes directrices de gestion et allègement des CAP.

Faciliter les mobilités dans les bassins de vie, déconcentrer les mobilités dans les bassins de vie ce qui n'est possible que dans les trois versants.

- Attractivité : rendre efficaces et créer des outils corrélés à l'avancement de grade, réinterroger l'indemnité de résidence.

Poursuivre la professionnalisation des concours et veiller à l'adaptation des épreuves au niveau de qualification

FSU : le document donne les sujets que vous voulez aborder et retient des points qui ne font pas l'accord comme la question abordée ce matin, à propos des « lignes directrices de gestion ».

La FSU attire l'attention sur la nécessité de retenir des sujets portés par les représentants des personnels ; notre orientation n'est pas celle d'avoir seulement à faire le bilan à la fin des discussions. Cette présentation qui ne lève aucune des difficultés rencontrées et qui ne donne aucune visibilité sur la séquence 4 ne facilite pas la préparation de la négociation par les organisations syndicales.

La CGT regrette que l'on sorte le sujet des cadres d'emploi de la négociation et ne veut prendre ces pistes que comme une présentation de ce qui pourra être dit le 10 mars.

CFDT interroge sur la nature de ce qui est présenté.

UNSA note que cette présentation reprend le mandat de la ministre acté dans le communiqué du conseil des ministres du 27 août.

L'ensemble des organisations syndicales indiquent que, si des discussions par versants permettent d'approfondir les questions traitées, il reste que c'est bien une négociation d'ensemble qui est nécessaire.

La DGAFP tente de relativiser cette présentation qui constitue seulement le bouclage d'une séquence et non la présentation de l'orientation retenue par le gouvernement.