

**PPCR : avenir de la Fonction publique : analyse des documents de la DGAFP relatifs à la séquence n°2  
« Améliorer la gestion des emplois ».**

Note FSU

Janvier 2015

Le document ministériel prévoit deux axes de travail pour cette deuxième séquence de la négociation relative aux parcours professionnels, carrières et rémunérations :

1. La connaissance de l'emploi public et son évolution prospective et les outils de la mobilité ;
2. Mobilité et attractivité de tous les territoires.

Questionnement : fiches de l'administration	Mandats FSU	Remarques
<b>Fiche n°1.1 : Le dispositif de connaissance de l'emploi public et ses évolutions (réunion du 17 novembre 2014).</b>		
<p>- Quelles sont les priorités des organisations syndicales en matière de progrès de la qualité de l'information sur les agents, les emplois et les rémunérations ?</p> <p>- Comment mieux partager cette information avec les organisations syndicales ? Y a-t-il matière à s'inspirer les bases de données économiques et sociales mises en place dans le secteur privé par la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi (décret n°2013-1305) ?</p> <p>- Selon quelles modalités débattre (au sein de la FS statistiques ?) de la nature des données mises à disposition des organisations syndicales, de la fréquence de leur mise à jour et de leur profondeur historique, des règles d'accès des représentants du personnel habilités à utiliser de façon autonome ce système d'information.</p>		<p>Les données publiques sont de plus en plus complètes, au moins pour le versant FPE.</p> <p>L'objectif de mieux collecter les données pour les autres versants est partagé. Les données globales peuvent être difficiles à interpréter. Il est donc utile de pour voir accéder à des données par secteur, corps ou cadres d'emploi, famille de métiers.</p> <p>Les organisations syndicales devraient pouvoir accéder à des données plus fines que celles qui ont donné lieu à publication.</p> <p>Les différentes éditions du rapport annuel comportent des études spécifiques très utiles. Le choix des sujets traités pourrait donner lieu à concertation avec les organisations syndicales.</p> <p>Le suivi de cohorte est un outil précieux. Besoin d'actualiser l'étude INSEE de 2007 sur les rémunérations des différentes cohortes.</p>
<b>Fiche n°1.2 : Mieux dialoguer sur la GPEEC (gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences) (réunion du 17 novembre 2014).</b>		
<p>1) Comment donner une portée plus effective à la consultation des comités techniques sur la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ?</p> <p>2) Faut-il enrichir cette obligation en prévoyant que les bilans sociaux examinés par les comités techniques comportent un volet concernant les démarches de GPEEC intéressant l'administration auprès de laquelle le comité technique a été créé ?</p> <p>3) Comment favoriser au sein de la FS consacrée aux parcours professionnels et à la mobilité, le dialogue social inter-fonction publique et permettre aux organisations représentatives de disposer d'une vision transversales des travaux sur les démarches de GPEEC et sur l'évolution des métiers des trois versants de la fonction publique ?</p> <p>4) Faut-il prévoir l'insertion tous les deux ans au</p>	<p><b>La gestion prévisionnelle des emplois. (extrait motion 2004)</b></p> <p>La plupart des Ministères n'ont pas encore établi de plan prévisionnel de gestion des emplois des effectifs et des compétences alors que les prévisions démographiques sont connues.</p> <p>Dans ce contexte, le Congrès de la FSU, estime indispensable</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'élaboration par tous les ministères, en concertation avec les organisations syndicales de leurs prévisions concernant les besoins en recrutement dans les</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La simple information donnée en CT du travail des administrations en matière de GPEEC (prévision des départs à la retraite, anticipation des besoins de recrutement..) serait un progrès substantiel.</li> <li>• Les autres propositions formulées stimuleraient ce progrès.</li> <li>• La FSU en attend une politique de formation, de recrutement et de prérecrutements.</li> </ul>

<p>sein du rapport annuel d'une présentation sur des démarches de GPEEC conduites par des employeurs publics des trois versants de la fonction publique ?</p>	<p>prochaines années ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'arrêt du recours à la précarité et la résorption de toute forme de précarité ;</li> <li>• l'accroissement du nombre de jeunes sortants du système éducatif avec une qualification et l'élévation de ces qualifications ; la reconnaissance des qualifications des salariés par un service public de la validation des acquis ;</li> <li>• une politique ambitieuse de recrutement appuyée sur des pré recrutements généralisés à tous les ministères ;</li> <li>• la construction de l'attractivité des métiers de la fonction publique sur la refonte de la grille de la fonction publique, la requalification des emplois, l'amélioration des conditions de travail, de meilleures rémunérations, la revalorisation des débuts de carrière et l'attribution d'indemnités de première affectation.</li> </ul>	
---	--	--

**Fiche 1.3 : Elargir le périmètre des bourses d'emploi (réunion du 17 novembre 2014).**

<p>1) Faut-il, dans un premier temps, favoriser la convergence des bourses d'emploi de la FPE et de la FPT en créant un portail commun d'informations de l'emploi public qui fédère les différents sites existants ? Faut-il aller plus loin ?</p> <p>2) Dans la FPT, quel bilan des dispositions des articles 23-1 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 en matière de respect des règles de publicité des vacances d'emploi ?</p> <p>3) Comment renforcer ou préciser à l'Etat la portée opérationnelle de l'article 61 de la loi du 11 janvier 1984 selon lequel « <i>les autorités sont tenues de faire connaître au personnel, dès qu'elles ont lieu, les vacances de tous emplois</i> » ?</p>	<p>Pas de profilage des emplois Affectations et mutations soumises aux CAP.</p>	<p>Remarque relative au point 3 : pourquoi ne pas poser la même question à propos de l'article 60 de la loi ?</p> <p>Extrait de l'article 60 : « L'autorité compétente procède aux mouvements des fonctionnaires après avis des commissions administratives paritaires. (...) les affectations prononcées doivent tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille. » en outre l'article 60 prévoit les priorités (rapprochement de conjoints séparés, fonctionnaires handicapés, en situation de réorientation professionnelle.</p> <p>L'information sur les emplois vacants est utile aux fonctionnaires en recherche de mobilité. Mais le dérapage vers la notion de « marché de l'emploi public » interroge très fortement.</p> <p>Comment assurer les priorités légales, vérifier l'égalité de traitement entre les agents dans une gestion des « mutations au fil de l'eau » ?</p>
--	---	--

<p>4) Faut-il faire évoluer les règles ou les obligations de publication des postes vacants sur la BIEP ?</p>		<p>On sait que les mobilités peuvent représenter un obstacle pour les carrières des femmes. Le tableau périodique de mutations peut retenir un calendrier permettant de gérer au mieux les éventuels changements de résidence familiale.</p> <p>Enfin, la transparence permise par le tableau en CAP est aussi source de cohésion des équipes et des professions.</p> <p>Traiter de l'outil sans avoir abordé ce débat n'est pas sérieux.</p>
<p><b>Mobilité et attractivité de tous les territoires : réunion du 27 janvier 2015</b></p>		
<p><b>Fiche n°2.1 : Les positions statutaires de la mobilité</b></p>		
		<p>Les obstacles à la mobilité choisie par les personnels, avant de s'expliquer par des freins administratifs sont d'abord liés à la suppression massive d'emplois, aux créations insuffisantes, à l'ampleur des inégalités en matière de rémunérations indemnitaires et aux manques de la formation continue, de la VAE. Celle-ci est très insuffisante et limitée à l'adaptation à l'emploi. Le DIF n'est pas mobilisable pour préparer une mobilité (centré sur le plan de formation de l'institution) et souvent même peu effectif.</p> <p>Interroger le rôle des CAP n'est donc pas l'urgence. Les conditions de travail dans certains secteurs sont aussi en cause.</p>
<p><b>1. Ne faudrait-il pas réduire le nombre de cas de détachement dans le sens d'une meilleure lisibilité, en regroupant l'ensemble des cas de détachements au sein de grandes catégories communes aux trois fonctions publiques ?</b></p> <p>Cela permettrait également de clarifier notamment les situations de détachement auprès d'une structure de droit privé d'intérêt général, à l'international, les détachements préalables à la titularisation dans un emploi permanent ou pour une forme de réserve ou du service de défense.</p>		<p>A voir</p> <p>Besoin d'une présentation plus explicite.</p>
<p><b>2. Quels sont les cas où il pourrait être opportun d'envisager une évolution des règles applicables aux mécanismes de mobilité en matière de consultation des CAP ?</b></p> <p>2.1 En cas de « détachement sortant » intervenant en application de l'article 13 bis du titre 1er du statut ?</p> <p>2.2 En cas de détachement/intégration directe dans un corps ou cadre d'emplois homologue à celui d'origine ?</p> <p>2.3 Y a-t-il des cas où l'on pourrait se dispenser de la consultation préalable de la CAP, et prévoir que celle-ci soit remplacée par une information postérieure de la CAP sur ces cas de détachement, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour les détachements / intégrations directes s'opérant entre corps de la FPE relevant de</li> </ul>		<p>La CAP a à connaître les entrées / sorties du corps (Etat) quand bien même celles-ci correspondent à un droit du fonctionnaire.</p> <p>La FSU tient au contrôle exercé par la CAP : aucune situation ne peut faire l'objet d'une dispense de consultation préalable.</p>

<p>dispositions statutaires communes et dont les membres se voient confier des missions analogues ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>pour les détachements / intégrations directes s'opérant entre corps et cadres d'emplois des trois versants de la FP mentionnés au sein d'un décret ou d'un arrêté de type « homologie » (exemple : attachés d'administration de l'État, territoriaux et hospitaliers) ?</li> </ul>		
<p><b>3. Ne serait-il pas nécessaire de prévoir dans le statut général la possibilité de fixer dans les statuts particuliers de la catégorie A, des règles de mobilité ?</b></p> <p>3.1 Faut-il conditionner l'avancement de grade dans certains corps à une mobilité fonctionnelle ou géographique ?</p> <p>3.2 Faut-il prévoir des durées minimales et maximales d'occupation d'un poste dans certains statuts particuliers de la fonction publique d'Etat de catégorie A, auxquelles il pourrait être dérogé dans certains cas (intérêt du service, âge d'ouverture des droits à la retraite...) ?</p> <p>Actuellement, le statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du MEN (article 22 du décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001) prévoit ainsi une durée minimale de trois ans et une durée maximale de neuf ans d'occupation du même poste.</p>	<p>La FSU revendique l'abrogation de la loi « mobilité » : réorientation professionnelle, intérim et cumul d'emplois à temps non complet. Alors que les personnels ont subi des mobilités contraintes, les obstacles à la mobilité choisie n'ont jamais été aussi importants : suppressions d'emplois, cotation et profilage des postes, recul des droits à formation. La seconde carrière promise aux enseignants n'a jamais été mise en œuvre et ce droit n'est même pas prévu pour les autres personnels. C'est par le développement de la formation et de la validation des acquis professionnels, par l'organisation de mouvements transparents que l'on pourra répondre à l'aspiration des personnels.</p> <p>Congrès de <b>Poitiers, 2013</b></p>	<p>Examiné par le conseil des ministres le 13 juillet 2013, projet de loi « déontologie » n'est toujours pas inscrit à l'ordre du jour du Parlement.</p> <p><b>3.1 Question ambiguë</b> et déjà examinée dans la séquence 1 la mobilité envisagée doit-elle intervenir avant la promotion (condition pour être promouvable) ?</p> <p>La FSU y serait défavorable ; elle rappelle son opposition au principe du grade à accès fonctionnel (le GRAF).</p> <p>Ou bien la mobilité s'exerce -t- elle à l'occasion de la promotion de grade ?</p> <p>Il convient alors de ne retenir une obligation de mobilité que lorsque cela a du sens pour le service.</p> <p>L'obligation de mobilité géographique joue en défaveur des carrières des femmes, et est donc inacceptable en dehors des nécessités de service et avec des dispositions contrariant cet effet discriminatoire.</p> <p>3.2 Au cas par cas, selon la nature des fonctions concernées.</p> <p>D'une manière générale, la mobilité systématique des cadres pose un réel problème de responsabilité des personnes (mobiles au terme de trois ans certains personnels n'ont pas à répondre des politiques qu'ils ont impulsées) et de mémoire des administrations.</p> <p>L'équilibre entre stabilité et mobilité pour construire les carrières n'a pas encore été trouvé.</p>
<p><b>Fiche n°2.2 : Mutation, mobilité et affectation</b></p>		
<p><b>1. Ne faut-il pas revoir l'ordonnancement des règles applicables aux procédures de mutation afin de rendre plus lisible le système des changements d'affectation pour les agents (3 FP) ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comment dès lors mieux <b>articuler le statut et les règles concertées</b> dans le domaine des règles de mutation ?</li> <li>A quelles <b>conditions</b> (transparence,</li> </ul>		<p><b>1.</b> Favorable à une note de service examinée en CTM. Il est indispensable d'explicitier le terme « chef de service » : la DGAFP affirme que cela ne renvoie pas aux « chefs des services déconcentrés » que sont les recteurs par exemple, qui du point de vue de la FSU ne sauraient « édicter des lignes directrices de gestion » pour des corps nationaux.</p> <p>Se méfier d'un cadrage commun a priori quand les situations des professions sont différentes.</p>

<p>prévisibilité, concertation), pourrait-on prévoir une <b>disposition dans le statut général fondant la compétence du chef de service pour édicter des lignes directrices de gestion, prises après avis des représentants du personnel ?</b></p> <p><b>2. Comment transposer ces évolutions aux versants de la FPT et de la FPH ?</b></p> <p><b>3. Comment atteindre l'objectif de sécurisation juridique des tableaux de mutation et de la notion de résidence administrative dans la fonction publique de l'Etat, ainsi que la nécessité de clarifier les priorités de mutation ?</b></p> <p><b>4. Ne faudrait-il pas faire évoluer le rôle des CAP en matière de mobilité afin de rendre moins formelle la procédure de consultation ?</b></p> <p><b>4. Ne serait-il pas pertinent de distinguer les « CAP mobilité » des autres CAP chargées d'apprécier les mérites respectifs des agents ?</b></p> <p><b>5. Ne faudrait-il pas rechercher une harmonisation ou une convergence des calendriers des cycles de mutation et surtout des dates de mutation (logique inter fonction publique)?</b></p>		<p>2. La « transposition » des règles de la FPE dans la FPT telle qu'elle est aujourd'hui, ne peut se faire en l'état. Le sujet est celui de renforcer le rôle des centres de gestion.</p> <p>3. En ce qui concerne le versant FPE, il faut résoudre la fragilité juridique des notes de services (et des barèmes) de mutation en modifiant l'article 60 de la loi du 11 janvier 84 en vue de permettre que chaque administration puisse établir les critères d'examen des demandes de mutation des fonctionnaires. L'arrêt ou la note de service doit être présentée en CT.</p> <p>4. Le rôle des CAP est essentiel, la transparence est nécessaire quand bien même la discrimination entre les agents est opérée sans référence au mérite. Chacun a le besoin de connaître les raisons des décisions. Il est nécessaire qu'il y ait une appropriation des mouvements par les professions (le collectif que représente le corps). Il y a là un enjeu de cohésion professionnelle.</p> <p>4bis. Les CAP mobilité ne sont pas à différencier des autres CAP qui traitent de la gestion des personnels et pas uniquement du mérite d'ailleurs (départ en formation, avancement qui pour certains corps ou grades se fait de façon automatique). Lorsque c'est nécessaire, des formations paritaires mixtes respectant la composition des CAP sont réunies.</p> <p>5. Si une date unique devait être retenue, ce doit être le 1<sup>er</sup> septembre. L'année scolaire marque toute la vie sociale. Est-ce nécessaire ? les obstacles sont ils dans des calendriers différents ? Le statut permet d'affecter des personnels remplaçants sur des emplois provisoirement vacants et donc de gérer des dates différentes. Cette proposition qui porte sur la publication des postes, les dates de formulation des vœux, apparaît faire accord. Elle pourrait concerner les corps interministériels ou les corps à statuts communs afin de favoriser les mutations entre administrations au sein d'une zone géographique.</p>
---	--	--

**Fiche n°3.1 : DISPOSITIFS STATUTAIRES D'ATTRACTIVITE**

<p>La lisibilité, le ciblage et l'efficacité des dispositifs mis en oeuvre, notamment l'ASA, méritent d'être posés. Les pistes possibles, ouvertes à la réflexion des partenaires sociaux, ont donc pour objet de renforcer l'efficacité et la cohérence de l'ensemble de ces dispositifs.</p> <p><b>1. Comment renforcer l'efficacité des dispositifs statutaires d'attractivité ?</b></p> <p><b>2. Serait-il pertinent d'étendre le dispositif SUEP aux corps relevant du statut général des fonctionnaires ?</b></p> <p><b>3. Quels leviers doivent être privilégiés : mobilité,</b></p>	<p><b>Les postes peu attractifs.</b> A contrario de la déréglementation mise en oeuvre, c'est par l'adaptation du temps et des conditions de travail, voire par des compléments de rémunération attribués de manière objective, le développement du travail en équipe que l'attractivité des postes difficiles doit être</p>	<p>Conditions de travail, temps pour le travail en équipe sont oubliés.</p> <p>1. L'ASA (avantage spécifique d'ancienneté) joue un rôle effectif de stabilisation des personnels dans les zones difficiles. La FSU demande son maintien. A l'éducation nationale, la lisibilité insuffisante des dispositifs indemnitaires et de carrière tient aussi à la multiplicité des dispositifs (carte de la politique de la ville de la compétence interministérielle, en fait du ministère de l'intérieur) et carte de l'éducation prioritaire différentes... Les cartes des services « prioritaires » doivent être de la compétence ministérielle.</p> <p>2. Le dispositif SUEP, qui concerne les gardiens de la</p>
---	--	---

<p><b>carrière... pour renforcer l'attractivité sur des territoires pour des agents exerçant des fonctions impliquant des conditions d'exercice difficiles ou comportant des missions particulières?</b></p>	<p>recherchée. (Congrès de Marseille 2007)</p> <p>La FSU rappelle sa revendication d'intégration des primes dans le traitement, les indemnités rémunérant des difficultés spécifiques à certaines situations professionnelles, des travaux supplémentaires doivent être versées sous forme de bonification indiciaire. (Poitiers 2013)</p>	<p>Paix, corps à quatre grades, consiste à réserver 10% des promotions aux personnels exerçant dans un « secteur ou unité d'encadrement prioritaire » à la date d'établissement des promotions de grade.</p> <p>Il soulève tel qu'il est présenté plusieurs difficultés</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La définition des zones (outre les problèmes de cartographie interministérielle) celle présentée par le document apparaît très centrée sur l'administration et non sur les caractéristiques et les besoins spécifiques de la population.</li> <li>• La condition d'exercer dans un SUEP à la date d'établissement du tableau d'avancement. Comment prendre en compte l'exercice passé ? c'est un enjeu de justice et aussi d'adaptation du service. La sortie du dispositif ne peut balayer les services passés des collègues. <ul style="list-style-type: none"> <li>• La réserve de 10% doit se faire hors contingent global.</li> <li>• Le contingent : 20% des enseignants exercent en éducation prioritaire. Quand l'assiette des promouvables est définie dans un périmètre géographique donné, la possibilité d'être promu-e dépend du poids des zones ainsi définies (20% d'enseignants en EP, mais dans certains départements, 0% d'EP et dans d'autres 50% !). Il y a de réels problèmes d'équité pour les autres personnels hors EP dans ces circonscriptions.</li> </ul> </li> </ul> <p>3. ASA, NBI, et avantage raisonnable de mutation sont les mesures qui doivent être mobilisées pour l'attractivité. Il faut à la fois favoriser l'attractivité en facilitant mobilité et déroulement de carrière sans que cela ne se fasse au détriment des autres agents.</p> <p>L'indemnitaire sans modulation par la hiérarchie peut rémunérer cette sujétion ; en équivalent point d'indice.</p>
--	--	--

**Fiche 3.2 : les dispositifs indemnitaires d'attractivité**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les leviers indemnitaires sont-ils pertinents pour développer l'attractivité de certains territoires ? Si oui, leur efficacité actuelle est-elle satisfaisante ?</li> <li>• Faut-il réformer l'indemnité de résidence ? Si oui, sur quels critères ?</li> <li>• Faut-il envisager le redéploiement de tout ou partie des crédits indemnitaires dédiés vers des mesures d'accompagnement des agents plus personnalisées ?</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Levier indemnitaire, cela nécessite des conditions rigoureuses (voir plus haut).</li> </ul> <p>Une attribution objective et sans modulation par la hiérarchie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'indemnité de résidence : son montant n'est pas adapté aux besoins. Une réforme ne saurait intervenir à moyens constants.</li> <li>• Il faut des critères objectifs, des mesures plus « personnalisées » cela ne crée pas du droit. Et cela sera utilisé comme un moyen de management.</li> </ul>
--	--	---