

PPCR ~ réunion du 19 mars 2015. Gestion des personnels (FPE).

Texte de l'administration	Remarques de la FSU
Facteurs pour accompagner la déconcentration	
<p>→ Atteindre des niveaux d'effectifs par corps suffisants pour constituer une CAP locale et permettre la déconcentration d'actes conduisant à la comparaison des mérites.</p> <p>→ S'appuyer sur des services gestionnaires du personnel qualifiés et donc formés au niveau déconcentré.</p> <p>→ Assurer une cohérence nationale dans le cadre de modes de gestion adaptés, plus proches du terrain, des personnels exerçant dans les services déconcentrés.</p> <p>→ Retenir une « approche différenciée » des modalités de déconcentration :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Par type d'actes : nécessité de développer, <i>en tout état de cause</i>, la gestion déconcentrée des actes qui ne sont pas soumis à l'avis préalable de la CAP. ✓ Selon la nature des corps : quels actes concernant les fonctionnaires relevant de corps dont les parcours professionnels s'inscrivent dans un cadre national (cadres, cadres supérieurs), peuvent être déconcentrés? Quid des autres fonctionnaires relevant de corps dont les effectifs sont suffisamment importants ? ✓ Pour les corps où la déconcentration juridique serait plus limitée, <u>implication du supérieur hiérarchique</u> dans la gestion des actes importants de la carrière. 	<ul style="list-style-type: none"> • Condition ou objectif ? <p>Accord pour l'affirmer comme une condition. Refus d'en faire un objectif, ce serait contradictoire avec les conditions énoncées sur les fusions, en particulier celle du respect des missions.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evidence ou question masquée ? s'agit -il d'envisager une mutualisation des services RH dans les régions ? • La « cohérence nationale » c'est d'abord l'égalité de traitement au sein d'un corps. <p>L'expérience de la déconcentration au MEN fait douter de l'égalité de traitement des personnels des différentes académies.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A propos de l'approche des modalités de déconcentration. <p>Les situations sont variables selon les ministères. La FSU ne souhaite pas répondre globalement à cette question qui doit être de son point de vue abordée au sein de chacun des départements ministériels.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'avis d'un supérieur hiérarchique doit pouvoir être connu de l'agent concerné. Il doit pouvoir être contesté, débattu et revu en CAP.
Pistes de réflexion sur la déconcentration	
<ul style="list-style-type: none"> • Quelle méthode retenir pour mieux accompagner la déconcentration des actes de gestion des personnels : une « approche différenciée » de la déconcentration, par type d'actes et par type de corps, doit-elle être privilégiée? • Faut-il mettre en place des CAP communes à plusieurs corps à un niveau déconcentré pour examiner certains actes, notamment ceux relatifs aux mutations, afin de soutenir les projets de mobilité des agents au sein d'un bassin d'emploi donné? • Le développement de la déconcentration doit-il être accompagné par celui des lignes directrices de gestion, définies au niveau national après consultation des instances de dialogue social compétentes, pour orienter 	<ul style="list-style-type: none"> • Privilégier une approche différenciée, et cette différenciation doit aussi intégrer la spécificité des ministères, à partir en premier lieu de leurs missions. • Au sein d'un ministère, on recourt si nécessaire à des réunions communes de CAP pour les mouvements. <p>Il faut en premier lieu, préciser la procédure d'examen des demandes de mutation. Priorité doit être donnée à l'établissement du tableau de mutation prenant effet au 1^{er} septembre de chaque année. La préparation du tableau intègre les demandes de mutation, les demandes d'entrée dans le ministère (détachement, PNA, intégration directe), les candidatures recueillies sur la</p>

PPCR ~ réunion du 19 mars 2015. Gestion des personnels (FPE).

<p>l'action des services déconcentrés ?</p>	<p>BIEP, les ré-affectations liées aux suppressions d'emplois, restructurations, les premières affectations. Pour la FSU, la CAP est incontournable. Elle doit donner son avis sur le projet de mouvement. La BIEP peut être mobilisée pour les emplois restant vacants à l'issue du mouvement.</p> <p>La FSU conteste les « mutations au fil de l'eau ». Les dispositions générales existantes pour le remplacement doivent permettre de pourvoir les emplois momentanément vacants.</p> <ul style="list-style-type: none">• Il y a une réelle difficulté d'ordre juridique quand le Conseil d'Etat annule systématiquement les circulaires « mutation ». <p>Mais la FSU conteste deux aspects de la proposition de « lignes directrices de gestion ».</p> <p>Le débat a certes permis de clarifier le fait que ces lignes seraient prises par le ministre et qu'elles ne peuvent en aucune manière déroger à des dispositions statutaires.</p> <ul style="list-style-type: none">○ Le choix du droit souple : (afficher des orientations qui s'apparentent à des dispositions réglementaires mais ne créent aucun droit) ne manquera pas de créer des contentieux. Pour la FSU, il est nécessaire que la loi prévoie que le ministre arrête les critères de départage des candidats, ce qui ne fait pas obstacle à la « nécessité de service ».○ La CAP <p>Elle doit être en mesure d'examiner l'ensemble du tableau de mutation.</p>
<p>Pistes d'amélioration des CIGEM</p>	
<p><u>Comment faciliter le passage d'une autorité de gestion à une autre et lever les freins à la mobilité au sein des CIGEM ?</u></p> <p>Deux pistes de modification des textes réglementaires peuvent être soumises à la concertation :</p> <ul style="list-style-type: none">- Piste 1 : l'introduction d'une possibilité, en cours de carrière, d'effectuer une mobilité en dehors de son administration d'origine tout en restant rattaché, en gestion, à cette administration pendant une durée de deux ans, éventuellement renouvelable. Au terme de cette période, les agents qui le souhaiteraient bénéficieraient d'une réintégration de droit dans l'administration d'origine. Un tel dispositif s'inspirerait du dispositif existant dans le corps des administrateurs civils (IV de l'article 2 du décret 99-945 du 16 novembre 1999), tout en restant facultatif pour les agents. Il serait limité	<p>La FSU fait un bilan critique des CIGEM. Ils n'ont rien réglé des disparités de situation d'un ministère à l'autre (indemnitaire en particulier, déroulement de carrières). Le changement de ministère n'est pas plus simple à obtenir : il faut comme pour un détachement, être recruté par le « ministère » d'accueil. Il y a une seule autorité de pilotage pour les dispositions statutaires du CIGEM. Pour les fonctionnaires exerçant dans un autre ministère, cette autorité est inaccessible. Comment faire prendre en compte la particularité des missions ministérielles (éducation par exemple ?)</p> <p>L'administration annonce un bilan en 2015.</p> <p>Avancer des pistes d'évolution est prématuré.</p> <ul style="list-style-type: none">• Piste 1 : quel serait l'objectif d'une telle mobilité dont le caractère facultatif est peu crédible ? quelles seraient les conséquences pour la carrière si cette

PPCR ~ réunion du 19 mars 2015. Gestion des personnels (FPE).

<p>à une mobilité par agent pendant sa carrière dans le corps.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Piste 2 : la simplification de la consultation de la commission administrative paritaire compétente en cas de changement de périmètre de gestion : les cas de la consultation de la CAP seraient limités aux changements de résidence ou à la modification de la situation des agents, cas de consultation prévus à l'article 60 du titre II du SGF. 	<p>mobilité n'a pas eu lieu. Cette proposition ne tient pas compte du fait que la situation des personnels d'un même CIGEM ne sont pas identiques selon le lieu d'exercice. En particulier, les missions peuvent ne pas être identiques selon les ministères (ASS).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Piste 2 : voir par ailleurs sur les mutations.
<p><u>Comment faciliter le passage d'une autorité de gestion à une autre et lever les freins à la mobilité au sein des CIGEM ?</u></p> <p>Les pistes d'amélioration :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une bourse de l'emploi plus complète ; - la convergence des calendriers de mutation ; - une meilleure connaissance et compréhension des pratiques de gestion ministérielles ; 	<ul style="list-style-type: none"> • le rôle de la « bourse d'emplois » doit être coordonné à la gestion des tableaux de mutation (voir plus bas).
<p><u>Approche envisagée dans le cadre de la mise en œuvre de fusions</u></p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Respecter les identités et missions, au besoin par le renforcement des spécialités au sein des corps ; • Se concentrer : <ul style="list-style-type: none"> • sur les corps dont les membres exercent les mêmes missions et évoluent, pour une partie d'entre eux, à l'intérieur d'un même collectif de travail. Ces fusions pourront être synonymes pour eux d'une plus grande équité ; • sur les corps à faibles effectifs, dont les missions se prêtent à une telle opération ; <p>sans oublier les corps d'établissement...</p>	<p>Pour la FSU, la première condition est incontournable. Les décisions qui seraient prises doivent l'être après concertation avec les intéressés et respecter leur avis.</p> <p>La présentation des corps à faibles effectifs faite par l'administration est caricaturale. Dans la recherche, ce sont des corps à statut commun ; ce sont des corps des établissements publics de recherche organisés autour de leurs missions. Les corps existants correspondent à des spécialités et aucune fusion ne pourrait faire l'impasse sur la nécessité de prendre en compte ses spécialités.</p> <p>La mise en œuvre doit absolument respecter ces orientations.</p>