



Compte-rendu du premier groupe de travail du CCFP sur le projet de décret sur les lignes directrices de gestion – 19 sept 2019

F.S.U. La réunion était présidée par Florian Blazy, adjoint du DGAFP.

Le groupe de travail avait pour objet la présentation du décret destiné à mettre en œuvre la loi Fonction publique concernant les lignes directrices de gestion et la fin de la compétence des CAP sur un certain nombre d'actes de gestion.

Après une courte présentation « provocatrice » du directeur adjoint appelant au nécessaire travail en commun, soulignant « l'importance du point de vue des OS pour l'application de cette loi », la réaction des OS fut vive, exprimant leur ire à propos de la manière dont le gouvernement avait élaboré cette loi en faisant fi de l'unanimité contre des organisations syndicales et sans reprendre rien de leurs propositions ou revendications.

La FSU a, dans sa déclaration, singulièrement critiqué cette entame, d'autant que des ministères avaient déjà tenu des réunions d'information qui ont montré que des procédures d'organisation et de gestion des mobilités notamment, particulièrement en ce qui concerne les tableaux annuels de mutations, semblaient aujourd'hui faire l'objet de contraintes de la part de la DGAFP. Elle a rappelé le rôle des représentants du personnel dans la garantie de l'équité et de la transparence, gravement remises en cause. La FSU a souligné l'absence notamment des corps des filières administrative, technique, sociale et de santé de l'éducation nationale par exemple.

La DGAFP a répondu que ces groupes de travail n'étaient pas la fin et que le projet pouvait évoluer jusqu'au CCFP.

Le décret confirme la fin de la compétence des CAP sur les mobilités et avancements dans les conditions énoncées par la loi.

Présentation du projet de décret

Les lignes directrices de gestion

Les articles 1 à 5 du projet de décret précisent le mode d'élaboration des lignes directrices de gestion, notamment l'articulation entre les lignes directrices de gestion ministérielles qui se veulent « ensemble », sorte de tronc commun, (au I) et pouvant s'articuler avec des lignes directrices de gestion « de réseau » (au II) ou aux niveaux déconcentrés (au III). L'idée qui sous-tend est de répondre à tous les besoins et de tenir compte des différentes situations qui sont notamment révélées par la cartographie des actuels comités techniques et des schémas de gestion ou de déconcentration existants ou qui nécessiteraient d'être installés. Il y a par exemple un sujet autour des DDI à l'État (qui s'est révélé lors de la discussion sur la mobilité).

La FSU a posé la question de l'articulation de différents niveaux de déconcentration au sein d'un même ministère (par exemple aux niveaux académiques ou départementaux). La DGAFP a répondu que le projet de décret rédigé ainsi permettait de traiter toutes les possibilités, le reste étant de la responsabilité de chaque ministère.

Par ailleurs, à ce stade, le projet de décret ne préjuge pas du décret d'application concernant les comités sociaux à venir. Et l'article 39 du projet prévoit que pour le moment ce sont bien les comités techniques qui sont compétents dans la période transitoire.

Concernant l'article 1 et les trois items qu'il prévoit, la DGAFP a indiqué avoir privilégié une approche souple d'où l'existence du dernier alinéa qui prévoit les combinaisons de tout ou partie.

Au total, sur les principes des lignes directrices de gestion, le projet de décret laisse bien des questions ouvertes qui sont renvoyées aux ministères et collectivités territoriales. Et la question de la pluriannualité fait discussion, plusieurs OS dont la FSU réclamant une révision annuelle.

La mobilité

La DGAFP a présenté l'article 7 comme permettant d'englober les actuelles notes de service « mobilité ». L'article 8 qui traite des tableaux de mutations ne précise pas la définition de ceux-ci ce qui laisse la latitude aux employeurs et aux ministères de les construire selon leurs besoins propres.

La FSU a critiqué sa rédaction, notamment parce qu'elle permet une vision adéquationniste et court-termiste aboutissant à faire du fil de l'eau, à « sélectionner » les demandes de mobilité en fonction des besoins immédiats du service et de développer le profilage des postes au détriment des demandes et choix des personnels. Elle a rappelé que de nombreux corps BIATSS de l'éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et la Recherche n'apparaissent pas dans l'annexe.

La DGAFP a répondu qu'elle n'avait pas d'approche adéquationniste mais partait bien aussi des demandes des agents et qu'elle regarderait la rédaction pour clarifier. Concernant les corps manquants à l'annexe, elle a assumé le parti pris de la publication des postes sur le site Place de l'Emploi public sans répondre aux arguments de besoins particuliers du service rythmé sur l'année scolaire ni à la masse des effectifs concernés. Elle a fait montre toutefois d'une méconnaissance du sujet et de la problématique de l'organisation de ces mouvements.

Concernant les questions de transparence des opérations de mouvement, la majorité des OS qui sont exprimées ont souligné la nécessité d'avoir tous les éléments permettant la comparabilité, de prévenir les erreurs et les inégalités de traitement.

La discussion s'est poursuivie autour de la définition du conseiller syndical prévu par le projet de décret (mais pas par la loi) et des moyens qui seront mis à sa disposition pour défendre les situations dont il est saisi. La question des moyens syndicaux a été posée. La DGAFP n'a pas à ce stade apporté de réponse.

L'article 29 du décret institue un conseiller syndical qui est désigné parmi les OS représentatives. La représentativité se regarde au niveau du CT- (qui deviendra le CSA). Son rôle et ses moyens ne sont pas cadrés. La représentativité se mesure en fonction du niveau de l'acte de gestion mais rien n'est précis dans le décret (par exemple si un certifié du second degré d'une académie demande sa mutation inter, à quoi pourra prétendre une OS représentative au CTA mais pas au CTMEN ? Nous intervenons sur la nécessité de considérer le niveau de l'acte de gestion). Les premières réponses aux demandes à ce que le conseiller syndical dispose en particulier d'éléments de comparabilité pour les personnels qu'il défend ont reçu des réponses négatives : il ne pourra avoir accès aux autres situations individuelles, du moins rien n'ira dans ce sens dans le décret (l'existence de ce droit à défense des collègues en amont de la décision individuelle peut continuer à être un point d'appui dans nos interventions pour obtenir le maximum d'éléments de comparabilité, le MEN parle par exemple de donner les barres d'entrée, jusqu'à quel niveau de finesse seront-elles données, etc.)

Le décret décline aussi la possibilité ouverte par la loi de définir des durées minimales et maximales de certains emplois, censé répondre aux problèmes d'attractivité. Ces durées sont cadrées (5 ans).

La réunion n'ayant pas pu traiter vraiment de ces sujets et pas du tout de ceux relatifs aux déroulements des carrières, la FSU et d'autres organisations ont demandé un nouveau GT. Cette question est à l'arbitrage du cabinet ministériel et du DGAFP.

La FSU a dénoncé un texte qui, sous prétexte de fluidité, d' « agilité », va en fait bloquer les mobilités : plus de vision sur leurs carrières des agents, moins de transparence et d'équité. Risques pour la continuité du service public et cela va de fait favoriser les arrangements locaux. Même chose pour les avancements.