



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipementcgt.fr

Réunion sur les lignes directrices de gestion

du 7 novembre 2019

Déclaration liminaire

Depuis son arrivée au pouvoir, Emmanuel Macron et son gouvernement ont multiplié les attaques contre les personnels de la fonction publique : poursuite du gel de la valeur du point d'indice, rétablissement du jour de carence, remise en cause des missions publiques, nouvelles et massives suppressions d'emplois, dont 5000 dans nos ministères d'ici 2022. Avec le vote de la transformation de la fonction publique (LTFP) le 6 août dernier, il s'est attaqué frontalement au statut général avec des dispositions dévastatrices tant pour les CT et les CHSCT que pour la gestion RH des agents au travers de l'abandon des principales prérogatives des CAP et l'édiction des « lignes directrices de gestion ». Cela prouve la volonté du gouvernement d'affaiblir le rôle et la place des organisations syndicales.

Cette loi renforce la gestion par les compétences, basée sur le Compte-rendu d'entretien professionnel, l'atteinte d'objectifs individuels assignés par les managers sous un format de « contractualisation » et la manière de servir dans un cadre de parcours professionnel et de rémunération individualisés.

Ainsi nous passons d'un système de gestion collectif où les élus CGT avaient des critères définis clairs et connus, égalitaires pour l'ensemble des agents à un système subordonné dans lequel l'employeur décide unilatéralement pour l'employé, laissant place à l'arbitraire et au clientélisme.

Cette loi met fin à la gestion des promotions et des mobilités en CAP et CCP. Elle les remplace par des règles appelées « les lignes directrices de gestion » qui seront édictées par ministères dans les conditions prévues par décret, et auxquelles l'administration peut déroger. En dehors de ces dérogations, un algorithme suffira à traiter les promotions et mobilités des agents. C'est la fin de la vision humaine portée par les représentants du personnel de la CGT en CAP et CCP. L'administration pourra sélectionner arbitrairement tel ou tel agent sur un poste ou pour une promotion et imposer encore plus les parcours professionnels et les carrières.

Il nous semble utile de rappeler avec force que la CGT, élue première organisation syndicale par le personnel, demeure opposée à cette destruction des garanties collectives, à savoir les prérogatives des CAP et CCP, qui permettent aux agents d'être représentés par des membres élus par les personnels, en veillant à l'intérêt collectif. Elles permettent également une transparence envers les agents au travers

des comptes rendus que nous en faisons. Pour la CGT il faut au contraire renforcer les prérogatives des CAP et CCP, pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un traitement juste et social, afin de conforter collectivement les agents dans une Fonction Publique de carrière et dans leurs missions d'intérêt général.

De la même manière que vous avez procédé pour le RIFSEEP, vous nous mettez une nouvelle fois devant le fait accompli et vous ne vous donnez pas les moyens d'utiliser les dérogations prévues par la loi, ce qui conduira notre ministère à avoir des règles plus défavorables que dans d'autres. Le ministère demeure le « bon élève » du gouvernement.

Vous prétendez mettre en place le cadre des « lignes directrices de gestion » début 2020. Vous montrez ici le peu de respect que vous portez aux agents et leurs représentants élus, cela prouve le sens très relatif que vous avez de la concertation. Quelques jours pour assurer la concertation c'est une mascarade ! Ce mode de management maintes fois réitéré qui confond vitesse et précipitation et minore la gestion des agents, n'est pas une erreur, mais un marqueur du MTES/MCTRCT qui spolie le dialogue social. En deux ou trois réunions vous cocherez la case dialogue social laissant paraître un semblant de concertation. Bravo !

La CGT exige un temps d'échange suffisant avec un véritable espace de négociation pour la mise en œuvre de « lignes directrices de gestion » plus ambitieuses que le minimum de la DGAFP. Notre ministère peut s'en donner les moyens, par exemple en maintenant durant cette période transitoire de concertation un dialogue de gestion informel au plus proche des élus en CAP et CCP. A ce propos nous vous demandons de reporter la date de la prochaine réunion prévue le 18 novembre en même temps que nombres de CAP.

Mis à part une consultation sur le projet de lignes directrices de gestion ou leur révision et une présentation au CT du bilan annuel établi sur la base des décisions individuelles, les organisations syndicales seront exclues du processus. **Pour la CGT il ne faut pas attendre la fin de la première année pour se questionner sur les modalités de restitutions. Nous revendiquons la nécessité de discuter dès maintenant du cadre de restitution de cette nouvelle gestion des personnels.**

Pour la CGT, le principe central doit être celui de la transparence pour les agents et les OS et l'information des règles dans en amont du processus.

Actuellement la construction de parcours professionnel s'instaure à l'initiative de l'agent. Pour l'administration l'agent est responsable de son « employabilité immédiate ». En conséquence, il doit pouvoir se former et maintenir son niveau de compétences, de savoir-être et de savoir-faire.

Il est indispensable que l'administration clarifie les règles de prise en charge des formations de l'agent. Trop souvent le service limite le plus possible la formation de l'agent, car le service n'a aucun intérêt à former un agent qui va partir. Le service préfère optimiser le rendement de l'agent sur son poste.

En conséquence les parcours professionnels sont contraints et réduits, alors que les agents sont recrutés et formés initialement pour exercer tous les postes de leurs corps. L'administration doit clarifier la question de la formation des agents dans le cadre de la mobilité et de la promotion de ceux-ci. C'est un sujet connexe, à part entière qui nécessite un cycle de concertation qui ne doit pas être bâclé.

Dans le cadre des parcours professionnels, nous rappelons que la CGT revendique que tous les agents déroulent un parcours de carrière les amenant à minima au dernier échelon du dernier grade de leur corps.

Pour autant, la chape de plomb pour accéder à la catégorie supérieure est inacceptable pour la CGT. Trop peu de passage de catégorie C en B et de B en A, alors que les agents sont majoritairement employés au niveau supérieur !

La CGT revendique de nouveaux plans de requalification bien plus importants que ceux qui viennent de s'achever.

Mobilités :

Pour rappelle, les directeurs proposent des postes vacants et les publient. Le chef d'unité reçoit les candidats, et classe ses propositions par ordre de préférence. Le chef du service arrête son choix et le droit à la mobilité des agents est déjà totalement bafoué.

Demain, dès le 1^{er} janvier 2020 le directeur transmettra sa proposition pour prise d'arrêté.

Si des mesures de déconcentration massives se mettent en place, l'échelon régional éditera les arrêtés sur des postes vacants après autorisation de la Zone de Gouvernance.

La connaissance de la vacance d'un poste par les candidats à la mobilité est essentielle. C'est la première condition pour avoir une égalité de traitement.

La CGT dénonce la raréfaction des postes, le risque accru de mobilités forcées, y compris vers le privé, voir le licenciement des agents. Cette situation est due aux diminutions d'effectifs, aux restructurations permanentes encore aggravées pas la loi de transformation de la fonction publique.

Quels moyens l'administration compte-t-elle mettre en place pour assurer la bonne publication des postes, la bonne publicité et l'accès à l'information ? Quelles seront les durées de publication et de candidatures ?

La CGT revendique en priorité que les dates d'affectations, les fiches de postes et les critères indemnitaires soient transparents.

Concernant le processus de sélection quelles seront les règles entre des candidatures internes - mobilité régulière ou affectation post promotion, les détachements entrant et les recrutements statutaires ou de contractuels ?

Comment définirez-vous les zones géographiques connaissant des difficultés particulières de recrutement et quelles seront les durées obligatoires de poste avant mobilité ? La CGT vous rappelle son opposition aux règles de gestion instaurant des durées minimales et pour ces zones, elle revendique une minoration de ces durées selon les critères sociaux.

Comment seront respectées les garanties de priorité, celles dévolues aux rapprochements familiaux, à l'affectation des travailleurs handicapés, et autres critères sociaux ? Comment allez-vous éviter concrètement les discriminations.

Quelles modalités d'information pour les candidats non retenus sur la motivation du rejet de leur candidature. Pour la CGT cette motivation ne peut se limiter seulement au classement, mais doit exposer clairement les motifs de ce refus de mobilité. Cette information déclenchera-t-elle le délai de recours. La CGT exige l'examen en CAP de tout recours sur des décisions individuelles, dont la mobilité.

En tout état de cause les règles et le processus de mobilité doivent être claires, transparentes et connues de tous.

La CGT exige le maintien des cycles de mobilités et l'information des représentants des corps concernés.

Promotion et de valorisation des parcours professionnels :

La CGT constate dans le système actuel une opacité qu'il convient de corriger dans celui qui sera mis en place début 2020.

Au niveau local, les règles de sélection et de hiérarchisation des candidats ne sont pas identiques d'un service à l'autre y compris au niveau des EP. Certains services frileux ne proposent pas assez de candidatures au nom d'un taux promu/promouvable. En général, les promotions sont soumises à concertation après sélection par les Codir, ce qui limite l'échange avec les représentants locaux du personnel. Les informations sur les dossiers ne sont pas complètes pour un examen approfondi des candidatures. Le niveau d'harmonisation est totalement opaque pour les agents et les OS. **Depuis toujours, la CGT réclame une concertation au niveau de l'harmonisation.**

C'est pourquoi la CGT revendique que les organisations syndicales soient concertées pour l'élaboration des règles qui seront transmises dans les futures circulaires de promotion qui doivent être maintenues.

L'entretien professionnel doit-être le point de départ de la proposition. Cet entretien est la seule possibilité pour l'agent d'exprimer sa volonté d'être reconnu. Que mettez-vous en place pour que ces propositions soit faites de manière non discriminantes.

Nous pensons que la concertation locale doit être maintenue et renforcée. Nous devons avoir l'assurance que tous les agents promouvables statutairement auront bénéficié d'un examen rigoureux de leur situation.

C'est à ce niveau que l'information issue des entretiens individuels doivent être examinées.

C'est à ce niveau également que les règles de l'article 12 du projet de décret doivent d'abord s'appliquer, notamment : « les modalités de prises en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice attestant l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation, et le cas échéant de l'aptitude à l'encadrement d'équipes ».

C'est aussi à ce niveau que l'égalité entre les femmes et les hommes doit-être respecté.

Ainsi que comptez-vous donner comme instructions aux services pour respecter ces orientations ? Comment seront évalués et hiérarchisés la valeur professionnelle de l'agent, la diversité de son parcours. Comment seront pris en compte les parcours subis dans le cadre des réorganisations perpétuelles ? ...

Enfin, l'exercice d'harmonisation est le dernier maillon de la chaîne avant la prise d'arrêté. La fin des CAP et CCP nous conduit à insister encore plus sur notre revendication que les représentants du personnel participent à cet exercice, notamment dans le cadre du respect des règles de l'article 12 que nous venons d'exposer. En outre, nous revendiquons une totale transparence notamment, la communication des éléments de classements locaux et le classement harmonisé qui doit être communiqué aux OS avant prise d'arrêté.

Que deviennent les notes et les chartes de gestion en cours. Quand en discuterons-nous ?

Rôle du conseiller syndical

Enfin, nous concluons par la nécessité de donner au conseiller syndical un statut. Le représentant syndical désigné par les OS représentatives doit-être doté des moyens pour assurer sa mission.

La CGT entend plus que jamais poursuivre son combat, dans l'unité la plus large, elle appelle à continuer l'action et prévoit des actions fortes pour obtenir l'abrogation de la loi Transformation de la Fonction Publique, mais, également, gagner les créations d'emplois statutaires dont la Fonction Publique a besoin, empêcher les démantèlements de services, synonymes d'abandon de missions publiques, au service du citoyen usager et client.