



Décrypt-inFO

Réunion « lignes directrices de gestion » du 18 novembre 2019

Le Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) du 17 octobre 2019 a entériné (grâce à l'abstention d'une organisation syndicale, là où toutes les autres avaient voté CONTRE) l'annihilation des prérogatives des CAP en matière de promotions et de mobilité. Sur ces sujets, les ministères doivent désormais rédiger et adopter des « lignes directrices de gestion » (LDG).

Le MTES-MCTRCT, coutumier du contournement du dialogue social, a décidé de mener son projet au pas de charge, en commençant par le volet « mobilité », dont la parution doit être effective au 1^{er} janvier 2020 selon le diktat de la DGAFP :

- réunion introductive le 7 novembre (retrouve [ICI](#) notre décript-inFO),
- réunion soi-disant d'échanges sur le projet le 18 novembre,
- examen en CTM prévu le 4 décembre !

Moins d'un mois sera ainsi nécessaire à mettre à bas plusieurs dizaines d'années de construction de gestion des compétences et des carrières !

LDG : des lignes destructrices de gestion

Les LDG ne constitueront pas un document opposable.

La DRH du MTES-MCTRCT se plaint à le rappeler, les LDG n'auront aucune valeur normative. Aucun agent ne pourra donc invoquer le non respect des LDG lorsqu'une décision défavorable lui sera infligée.

La DRH compte uniquement sur son « leadership » pour les faire respecter par les services.



Analyse FO :

Avec les LDG : le droit souple devient élastique !

L'administration ne propose rien aux agents face à la suppression des garanties collectives qu'assurait le passage en CAP
des dossiers de mobilité et de promotions.



En particulier, aucun droit individuel n'est créé : les rares dispositions introduites par les LDG renvoyant à des textes réglementaires ne concernent que des contraintes imposées aux agents (durées minimales et maximales de poste prévues dans certains cas) qui, elles, seraient bien opposables par le service de départ !

Les LDG : un système particulièrement opaque, à commencer dans la définition de leur périmètre d'application.

Des LDG différentes pourront s'appliquer en fonction de la thématique (mobilités, promotions), de l'affectation de l'agent ou encore de son ministère d'origine ou son rattachement budgétaire.

Analyse FO :

C'est dans un véritable maquis de références que vont se retrouver propulsés les agents et leurs services RH de proximité à compter de 2020.

Les agents ne pourront compter que sur leurs syndicats nationaux Force Ouvrière pour les conseiller et les accompagner au mieux dans ce nouveau monde. Plus que jamais, le collectif est de mise !



L'occasion pour la DRH du MTES-MCTRCT d'opérer son désengagement complet de la gestion du personnel.

Le projet de LDG de la DRH du MTES-MCTRCT fait l'apologie de la déconcentration du management des ressources humaines.

Ainsi, pour la mobilité, c'est sur le service (et lui seul) que reposera la responsabilité de répondre à tous les candidats et de transmettre les avis (y compris défavorables) aux postulants en faisant la demande.

Analyse FO :

Si, dans ce cadre, le classement du service devient primordial pour toutes décisions concernant les agents (empêchant au passage toute possibilité de « dépaysement » de la décision en cas de problème), **le lieu de la responsabilité (y compris juridique!) se déplace également ! La DRH, elle, s'en lavant les mains.**

Bien entendu, aucun moyen supplémentaire n'est prévu pour les BRH de proximité, ni pour les encadrants, pour assumer leurs nouvelles responsabilités ; le DRH se félicitant, de son côté, de pouvoir alléger la fonction RH ministérielle !



L'abolition, par la DRH du MTES-MCTRCT, du système de cycles de mobilité au profit d'un système particulièrement opaque : le fil de l'eau !

Sous couvert des mesures dictées par la DGAFF (obligation de publier les postes sur la Place de l'Emploi Public notamment), la DRH du MTES-MCTRCT entend supprimer le principe de cycles de mobilité, en mettant en place un système basé autour :

- *du fil de l'eau intégral pour les postes dits « à enjeux » (encadrement)*
- *du fil de l'eau pour l'ensemble des autres postes vacants sur un semestre et de l'organisation d'un pseudo-mouvement (hors postes « à enjeux ») avec prise de poste au 1^{er} septembre, pour le reste de l'année.*

Analyse FO :

Force Ouvrière a toujours combattu l'instauration du fil de l'eau, aux motifs que :

- le processus de décision des mutations s'entoure de la plus grande opacité (émergence de candidature « pressentie » et candidatures « découragées » en amont, ...), favorisant notamment l'attribution des postes à enjeux au sein de corporations fermées ;
- il est impossible d'y prendre en compte efficacement les priorités sociales (travailleurs reconnus handicapés, rapprochement de conjoint, ...) sans bloquer le système.

Force Ouvrière portera des alternatives efficaces face à ce système délétère.



A l'opposé de la gestion arbitraire et opaque et du développement de systèmes clientélistes associés, Force Ouvrière défendra, comme à son habitude, les principes d'égalité de traitement et transparence et sera présente partout où les agents auront à défendre leurs intérêts collectifs et individuels.

Attaquer le statut général des fonctionnaires est parfaitement cohérent avec la casse annoncée de notre régime de retraite. La stopper ce sera sauvegarder nos retraites ! La stopper ce sera aussi endiguer la politique globale gouvernementale sur la fonction publique et le service public !!!

Retrouve [ICI](#) le communiqué commun CGT-FO-FSU-Solidaires appelant à la grève à compter du 5 décembre.