



Compte rendu du 3^{ème} groupe de travail du 16 décembre 2019 sur l'application de la Loi de Transformation de la Fonction Publique dans les MEF avec :

- 3 administrations représentées : DGFIP, DGDDI et DGCCRF:
- 3 Organisations syndicales présentes : **UNSA-CFE/CGC** et FO

FO précise, au titre des organisations absentes cette après-midi pour des raisons toutes différentes (conjoncture), que le dialogue informel continue sous des formes diverses. La SGA note la possibilité la post communication avec les organisations syndicales absentes cette après-midi. En introduction, l'administration explique qu'elle a tenu compte de la plupart des amendements et des corrections proposés au précédent groupe de travail. L'administration espère avoir correctement re-écrit les demandes et remarques des organisations lors de ce précédant rendez-vous.

L'UNSA/CGC ont pris acte que certaines de leurs demandes étaient respectées.

Nous avons évoqué plusieurs points :

1/ les établissements publics :

Il est confirmé que les établissements publics sous tutelle des MEF établissent leurs propres lignes directrices de gestion en faisant référence, le cas échéant, aux lignes directrices de gestion ministérielles. A défaut, elles devront être compatibles avec ces dernières.

2/ Démarches de médiation RH :

L'UNSA et la CGC ainsi que FO ont réclamé que soit reconnu des droits à autorisation d'absence hors des droits attribués à l'heure actuelle (nouveaux droits de préparation du dossier, d'accompagnement de l'agent et de frais de déplacement). L'administration ne peut s'engager pour l'instant. A cette heure, en l'absence de droits syndicaux nouveaux, le représentant du personnel devrait prendre des CTS ou ses droits privés a congé. L'agent en médiation lui bénéficiera d'une autorisation d'absence. **Nous sommes opposés à cette proposition.** Leurs mandants n'accepteront jamais d'utiliser du droit syndical devenu encore plus rare ou

des congés privés pour un nouveau dispositif de l'administration venant en remplacement de certains domaines des CAP.

La SGA « rassure » en disant que le sujet des autorisations d'absence et du défraiement des représentants du personnel n'a pas été encore travaillé à Bercy.

L'UNSA et La CGC resteront vigilantes sur ce sujet car pour nous l'administration doit donner des autorisations d'absences et rembourser les frais si nécessaire.

3/ Tenue d'une CAP catégorie C mobilité de l'INSEE il y a peu de temps :

Remarque de surprise de la représentante FO issue de l'INSEE qui s'interroge sur la tenue d'une réunion de CAP cadre C à l'INSEE. La secrétaire générale adjointe s'étonne également de la tenue d'une CAP « mobilité » en décembre et à 15 jours de la réforme de la mobilité. Après un tour de table, la représentante du personnel de l'INSEE semble s'être trompée. Nous serions plus sur le format d'un groupe de travail de formation à la prochaine évolution des mobilités à l'INSEE. BERCY va éclaircir ce point et porter le besoin de formation des élus capistes.

4/ Priorité légale :

Un consensus se fait jour sur les règles de gestion des priorités légales par définition cadrées par la LOI. Par contre, un état des lieux « in situ » par un tour de table sur les pratiques des administrations de la prise en compte de l'ancienneté de la demande sur une résidence donne un résultat très hétérogène. La prise en compte de l'antériorité de la demande pourrait être un moyen de départager des situations en tout point comparables (même nombre de points). Ce point ne semble pas être tranché !

Conclusion la phrase suivante dans cette rédaction de la fiche 3 est validée :

« L'ancienneté d'une demande de mobilité fondée sur une priorité légale **doit** (en remplacement de « peut ») constituer le critère de départage entre candidatures égales. Ainsi, à candidature égale entre agents justifiant d'une priorité légale, la demande la plus ancienne (fondée sur la priorité légale concernée) **sera** (en remplacement de peut-être) prioritaire ».

Par ailleurs, il a été souligné que le dispositif prévu par la DGDDI semblait illégal car il imposait une durée minimale à des agents qui pouvait se trouver en priorités légales prévues par l'article 60. En effet, la DGDDI a prévu d'imposer 3 ans de durée minimale en cas de primo-affectation, et notamment en sortie de concours, d'examen pro ou de LA. Le représentant de la douane a précisé que l'agent qui se trouvait dans cette situation a passé un contrat avec l'administration au moment où il a choisi de passer un concours ou de demander une promotion. Selon lui, ce contrat l'engagera dorénavant sur 3 ans. **Il a été indiqué par l'UNSA et la CGC** que l'article 60 était une priorité prévue par la loi et que l'administration ne pouvait y déroger. Il a été expliqué qu'un agent primo-affecté, et donc redevable sur 3 ans sur le poste, pouvait devenir bénéficiaire d'une priorité légale par la suite (en cas de mariage ou de PACS par exemple, ou d'un handicap survenant après l'affectation). **Nous avons dénoncé cette interprétation de l'administration, qui semblait bien embarrassée.**

5/ durées minimales et maximales concernant certains emplois :

L'application de durées minimales ou maximales sur certains emplois ne vaut que pour les affectations qui interviendront à compter de la date de publication de l'arrêté ministériel recensant les postes affectés d'une telle durée

6/ types de postes pouvant être concernés par la détermination d'une durée minimum :

Renvoi au périmètre directionnel !

La situation de la DGDDI a une nouvelle fois été citée en exemple comme source de difficultés puisque la douane appliquera les durées minimales sur des résidences (ex Aéroports de Paris) alors que le texte, et la SGA l'a rappelé, évoque une durée minimale sur des postes (et donc des fonctions)

7/ types de postes pouvant être concernés par la détermination d'une durée maximale :

La durée maximale serait de cinq ans. Des dérogations au principe d'occupation maximale de 5 ans peuvent être envisagées. Chaque direction fixera les règles sur les durées maximales d'occupation des postes qu'elle souhaite appliquer dans ses lignes directrice de gestion. Par ailleurs, le texte LDG proposé par le Ministère veut imposer cette durée maximale aux seules catégories A alors ni la loi, ni le décret sur les mobilités ne prévoient de restreindre son application à une seule catégorie de personnel.

Nous avons contesté cette application propre à Bercy. Il a été rappelé que cette disposition était source d'inquiétude voire d'anxiété pour les agents dans la mesure où une durée de 5 ans était très courte et que cette mesure pouvait avoir pour conséquence, notamment dans les directions à réseau, une mobilité géographique obligatoire. Il a été indiqué que 5 ans maximum sur un poste pour les experts était un non-sens car justement les fonctions d'expert nécessitaient une grande expérience. De même, il a été exprimé la réserve de certains directeurs qui estiment parfois souhaitable de s'inscrire dans le management de haut niveau dans la durée, notamment pour les directions qui fonctionnent en mode projet, pour voir aboutir et mis en œuvre les mesures mises en place (selon principe de responsabilité qui malheureusement se perd de plus en plus en ce moment ...). **L'UNSA et la CGC se posent la question du coût de cette mesure qui dans les faits ne semble vraiment pas pertinente !**

**LES FEDERATIONS UNSA ET CFE-CGC ONT
PARTICIPE A TOUTES LES REUNIONS SUR CE
SUJET DANS L'INTERET DES AGENTS ET RESTENT
FERMEMENT OPPOSEES A LA LTFP ET A SON
APPLICATION DANS LES MEF**