



Compte rendu du groupe de travail sur l'application de la Loi de Transformation de la Fonction Publique dans les MEF

Le 15 novembre dernier, s'est déroulé un groupe de travail sous la présidence de la Secrétaire générale par intérim Mme Mylène ORANGE-LEBOUTIN. Les Fédérations UNSA et CGC étaient représentées par Françoise DUPONT, Frédéric LE BRUCHEC et Stéphane MAGREAULT.

Il est toujours compliqué de faire un compte-rendu sur un GT pour lequel nous sommes en totale opposition avec les diktats du gouvernement dont le but ne semble pas d'améliorer le service public, ni la vie de ses serviteurs.

En préambule, L'UNSA FINANCES et la CFE-CGC FINANCES, ainsi que les autres fédérations, ont réaffirmé avec force leur opposition à cette loi de destruction plus que de transformation !

Pour ce groupe de travail, il s'agissait de voir comment la RH des MEF prévoyait de se moderniser, en échangeant sur le projet des lignes directrices de gestion ministérielles (LDG), dont les conditions seront déterminées d'ici la fin de l'année par un décret du Conseil d'Etat, lignes qui seront ensuite déclinées au sein de chacune des directions, selon leurs règles propres.

Durant les 4 heures de son déroulé, seul a été abordé le premier point, sur les trois figurant dans la fiche concernant la mobilité, alors que l'échéance calendaire de la suppression des CAP de mutation est prévue au 1^{er} janvier 2020. La discussion a été menée sur un ton peu convainquant et peu explicite de la part de l'administration, qui n'a en outre tenu compte d'aucunes des observations des différentes OS, ni apporté de réponses aux questions technico-pratiques posées.

Le même flou a été relevé au sujet des mouvements opérés au titre de 2020. Car les CAP mutations vont disparaître, mais les façons de gérer les situations conformément aux LDG directionnelles, ne seront pas totalement intégrées. De fait, les mouvements 2020, non soumis aux CAP, resteront globalement soumis aux dispositions qui les régissaient antérieurement. Inutile de dire que c'est la plus grande confusion ...

Retenons toutefois que le maître mot de la modernisation dans ce GT, qui en appellera d'autres avant le CTM du 13 décembre, sera : **MOBILITÉ !!!**

Bref, il va falloir bouger, changer de postes ou de places, la modernité sera la mobilité fonctionnelle, et sans doute aussi géographique !!!

Et celui qui ne bougera pas au bout de cinq ans aura le droit à un entretien RH, non pas pour savoir s'il est bien au travail, ni pour le féliciter du travail de qualité accompli mais uniquement pour comprendre pourquoi il ne bouge pas ! Le fonctionnaire sur le même poste depuis longtemps deviendra suspect !

En revanche, aucune information n'a été distillée sur la suite donnée à cet entretien (demande de mobilité, maintien sur le poste ?), ni si l'exercice devra ou non se répéter les années suivantes en cas d'absence de mobilité. Car de nombreuses questions se posent : quels sera le périmètre des postes concernés ? Comment seront « accompagnés » les agents et les cadres ? Quelles compensations à cette mobilité obligatoire ?

➤ C'est une vision un peu étriquée du travail qui méconnaît la multiplicité des services et des métiers de nos directions. A ce sujet, et même si les documents ne le précisent absolument pas, l'administration a indiqué que cela concernait plus particulièrement l'Administration Centrale et non les directions à réseau, qui représentent pourtant plus de 90% des effectifs des MEF !

- C'est une vision qui se veut anticipatrice en demandant une lisibilité sur 5 ans, en prévoyant un schéma stratégique directionnel d'évolution des métiers ou de certains secteurs prioritaires à l'horizon 2025. Cette démarche, réalisée par chaque direction d'ici fin 2020, et réactualisée tous les cinq ans, a pour but d'identifier les métiers en tension ainsi que ceux qui ne suscitent pas d'appétence. Compte-tenu des différents chantiers et projets de restructurations, l'exercice s'avère fort difficile à mettre en œuvre. En effet, on ne sait parfois même pas ce qu'il adviendra de certains métiers d'ici un an ou deux, alors cinq ?
- C'est une vision qui prévoit des tableaux de mutation autorisés, selon l'annexe au décret à venir, uniquement à la DGFIP, à la Douane et à la DGCCRF mais qui, à ce stade, ne prévoit pas qu'ils soient communiqués aux agents ou aux OS. Les OS ont dû demander la communication de leur publication avant et après mouvement. S'agissant de l'INSEE, qui possédait un tableau de mutation, le mode de fonctionnement en matière de mobilité pourra être maintenu, même s'il ne figure pas dans l'annexe au décret précitée, et dont les règles applicables devront être inscrites dans les lignes directrices de gestion de l'INSEE.
- C'est une vision qui parle de transparence accrue sans jamais l'explicitier vraiment. Celle-ci devant résulter de la mise en place d'un nouvel outil numérique pour le dépôt (accusé de réception de la demande !!!) et le suivi des demandes de mobilité des agents, et d'une rubrique sur les sites ministériels et directionnels rassemblant tous les éléments d'information à jour (LDG ministérielles et directionnelles, barèmes appliqués, notes de lancement de campagne, liste des postes à profil, résultats nominatifs des campagnes). Devrait également voir le jour un outil de simulation permettant à l'agent de connaître le niveau de probabilité d'obtention de ses vœux (?), mais dont la création n'est pas pour demain.
- C'est une vision qui mettra à mal tout le travail effectué sur l'égalité F/H, les discriminations, le handicap... Il n'y aura pas de transparence sur les choix des chefs de services pour constituer leur équipe. En effet, l'existence de tableaux de mutation n'exclut pas le développement des postes à profil et de la procédure dite « au fil de l'eau », pour pourvoir à n'importe quel moment de l'année, les postes vacants publiés sur la Place de l'Emploi Public, et ce même dans les directions dans lesquelles les tableaux de mutations sont maintenus.
- C'est une vision qui ne parle jamais des services de RH qui devraient être totalement débordés par cette nouvelle idée lumineuse du gouvernement. En effet, ce sont les services RH (ou peut être un autre acteur sans avoir plus de précisions à ce jour) qui seront chargés de l'entretien systématique pour les agents « immobiles » depuis cinq ans et de la future médiation RH en cas de contestation des résultats des mutations, et ce en amont des procédures contentieuses. L'administration a toutefois précisé que pour qu'il y ait médiation, il faut l'accord des deux parties, et que l'exercice ne sera réservé qu'aux seuls agents présentant des situations délicates sur le plan personnel ou professionnel.
- C'est une vision qui ne comprend pas l'importance de conserver dans les services les « sachants », agents au savoir-faire indispensable, construit sur leur expérience, pour rendre un meilleur service public aux usagers.
- C'est une vision qui oublie totalement le temps de formation dans les écoles, les temps de formations continues et les phases d'apprentissages dans les services.
- C'est une vision idéologique sans lien avec la réalité de nos services, si différents soient-ils, et la réalité d'un pays aujourd'hui fracturé.

La vision gouvernementale ne tient pas compte du passé, du présent, c'est pour cela que les fédérations UNSA et CGC estiment qu'elle est sans avenir...

Nos fédérations UNSA et CGC le redisent : nous sommes opposées à cette Loi de Transformation de la Fonction Publique (LTFP).

Nous pensons que sa transposition aux MEF va être destructrice pour nos métiers, pour les agents et in fine pour les usagers !

Aujourd'hui, pour nos fédérations, le gouvernement, par cette loi, s'en prend au pacte républicain et tout le monde en subira les conséquences.