



Compte rendu du 2^{ème} groupe de travail sur l'application de la Loi de Transformation de la Fonction Publique dans les MEF

Le 28 novembre dernier, s'est tenu le 2^{ème} groupe de travail sur les lignes directrices de gestion ministérielles (LDG) sous la présidence de la Secrétaire générale par intérim Mme Mylène ORANGE-LOUBOUTIN. Les Fédérations UNSA et CGC étaient représentées par Françoise DUPONT, Frédéric LE BRUCHEC, Romain GUILLONNET et Stéphane MAGREULT.

Il est à noter qu'initialement le sujet des LDG concernant la mobilité devait être traité sur un seul GT d'une demi-journée. En définitive, le projet ne sera finalisé que le 13 décembre prochain, lors de la tenue d'un 3^{ème} GT qui se substituera au CTM. De fait, le CTM est reporté à janvier 2020 pour permettre des déclinaisons directionnelles.

En préambule, nous tenons à souligner que, contrairement à ce que son attitude pouvait laisser présumer lors du précédent GT, l'administration a tenu compte de certaines remarques de nos fédérations et les a intégrées dans la reformulation des fiches, apportant les éléments de cadrage suivants sur les LDG ministérielles :

- Le terme mobilité concerne les mobilités de toutes natures : fonctionnelle ou géographique, interne ou hors MEF. Pour mémoire, annuellement, plus de 15 000 agents des MEF réalisent une mobilité interne
- Valables pour une durée de 5 ans, les LDG sont reconductibles en l'état, mais aussi révisables à tout moment à l'initiative de l'administration ou sur proposition des OS, notamment dans le cadre du bilan annuel présenté devant le comité social d'administration.
- Au MEF, les LDG seront établies pour la DGFIP, la DGDDI, la DGCCRF, l'INSEE et l'administration centrale. Les directions et services relevant de l'administration centrale sont : AIFE, APIE, CGEFI, CISIRH, DAE, DAJ, DB, DGAFP, DGE, DG Trésor (hors réseau à l'étranger), DITP, SG des MEF. Les LDG du SCL seront définies par le service, et celles concernant les personnels de réseau à l'étranger par la DG Trésor.
- Les règles issues des LDG des MEF s'appliqueront dans leur totalité en 2021
- Un entretien RH, non contraignant, sera proposé à tous les agents n'ayant pas effectué de mobilité fonctionnelle (changement de poste et non pas changement de métier) depuis 5 ans, en fonction des priorités définies par les directions. Toutefois, les RH doivent prendre des cohortes d'agents pour avoir un service RH de qualité. Cet entretien sera renouvelé au moins tous les 5 ans pour les agents concernés. Sur ce

sujet, les fédérations UNSA et CGC ont demandées que l'entretien soit sollicité par les agents et non par l'administration.

- Les indicateurs de suivi des mobilités concernent les agents de toutes les catégories.

La Secrétaire générale a également précisé, suite à la demande d'arbitrage sur les GT LDG mobilité déjà tenus à la DGDDI, que, si les LDG ministérielles doivent avoir été validées avant leur déclinaison directionnelle, rien ne s'oppose au fait que les différentes directions commencent à travailler sur certains sujets.

Les discussions se sont ensuite poursuivies sur l'organisation et la procédure retenue pour la gestion des demandes de mobilité et sur les modalités de prise en compte des priorités légales de mutation et d'éventuels critères complémentaires (soit respectivement les points 3 et 4 de la fiche n°3).

S'agissant de l'outil numérique qui sera déployé pour le dépôt et le suivi des demandes de mobilité :

Les OS ont demandé que soient intégrées l'indication pour l'agent que son dossier est complet et recevable, ainsi que la possibilité d'inclure le classement. L'administration a indiqué ne pas pouvoir se prononcer sur le sujet, l'outil dédié étant à développer, et devant en outre intégrer beaucoup de paramètres.

En revanche, il a été acté que cet outil comportera bien la liste des postes et/ou résidence ouverts aux tableaux de mutation, la liste exhaustive des agents mutés (résultats nominatifs) et la liste des postes et/ou résidence non pourvus à l'issue de la campagne et ceux restants à pourvoir.

Toutefois, suite à la remarque des OS sur la demande précédente de publication des tableaux de mutation non prise en compte, l'administration pensait que le libellé "résultats nominatifs" remplissait cette demande. Les OS ont alors rappelé que dans un souci de transparence, il convenait de procéder à une publication en amont des tableaux de mutation et pas seulement sur les résultats, la transparence relevant d'une adéquation entre le classement et le mouvement.

L'administration a indiqué comprendre cette demande mais s'interroger sur une possible diffusion à l'ensemble des agents d'éléments confidentiels transmis auparavant qu'aux seuls CAPistes. Elle a noté l'existence d'une situation problématique liée aux différents modes de mutation des directions du MEF, et va donc travailler sur une formulation générique qui reprenne l'intention et l'objectif, pour qu'ensuite chaque direction l'adapte en fonction de ses règles propres.

L'administration a indiqué ne pas concevoir d'étendre l'outil de simulation aux postes à profil et à ceux de l'administration centrale, car cela supposerait que l'on change de sens, et que pour les postes à profil notamment, ce n'est pas un sujet de simulation mais d'information. Cela relève donc de sujets différents qui n'ont pas à être traité dans cette partie de la fiche.

Concernant le droit au renoncement de la demande de mobilité (ou radiation), et suite à la demande des OS, même si l'administration a rappelé que l'idée est que ce droit doit rester exceptionnel, il est prévu qu'il demeure dès lors qu'il est motivé par des motifs graves revêtant un caractère imprévisible survenus après la clôture d'inscription de la campagne et/ou le prononcé des mutations. Elle précise aussi que les motifs seront précisés dans les LDG directionnelles. Sur ce point, François TANGUY a mentionné que 3 critères devront figurer dans les LDG de la DGFIP : le principe du renoncement, le caractère sérieux du motif et la présence de la mention au moment du renoncement.

En cas de contestation pour non obtention du souhait de mobilité et au recours à la médiation, l'administration souligne que par déontologie, il est exclu qu'un manager soit médiateur là où il est partie prenante. Une note de cadrage sera rédigée pour préciser les règles ministérielles et pour s'assurer que la doctrine de la médiation soit bien suivie par les

directions.

Lors de la médiation, l'agent pourra se faire accompagner d'un collègue ou d'un représentant du personnel issu d'une organisation syndicale représentative de son choix. a cet égard. Les fédérations UNSA et CFE-CGC ont demandé des précisions sur cette notion de représentativité. Elle serait à considérer sur le plan le plus large, au niveau des directions générales ou locales.

S'agissant des priorités :

La liste exhaustive des cinq priorités légales prévues à l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 sera reproduite intégralement dans les LDG ministérielles. Il sera expressément mentionné que la supra priorité visée à l'article 62 bis de cette loi prime les autres priorités. Concernant la priorité pour situation de handicap, il sera indiqué qu'elle concerne l'agent, son conjoint et ses enfants.

Sur le fait que les LDG prévoient de donner davantage de marges de recrutement aux managers locaux à travers le développement des postes à profil, les fédérations UNSA et CGC ont demandé qu'une appréciation collégiale soit donnée pour éviter toute discrimination ou népotisme.

L'administration a souligné que le développement des postes à profil était une orientation politique et non RH et a révélé que les directions devront déterminer les postes à profil qu'elles souhaitent.

**LES FEDERATIONS UNSA ET CFE-CGC PRENNENT
ACTE DE LA PRISE EN COMPTE DE CERTAINES DE
LEURS DEMANDES MAIS N'EN DEMEURENT PAS
MOINS OPPOSEES A LA LTFP ET A SA
DECLINAISON DANS LES MEF !**