



www.fnte.cgt.fr

PLAN MANAGÉRIAL MINISTÉRIEL



**Fédération nationale
des travailleurs de l'État**

263 rue de Paris - Case 541
93515 Montreuil Cedex

Tél. 01 55 82 89 00 Fax 01 55 82 89 01
Mail : trav-etat@cgt.fr

PLAN MANAGÉRIAL MINISTÉRIEL

REVUE DES POSTES ET COMPÉTENCES : UN SITE DE RENCONTRE AU SERVICE DES TAULIERS ?

Lors du CTM du 28 juin dernier, un bref point de situation a été fait sur « la mise en place d'une revue des postes et compétences au sein du ministère de la défense ».

DE QUOI S'AGIT-IL ?

De la mise en œuvre au ministère de la Défense de la **circulaire du Premier Ministre du 10 juin 2015 relative à la gestion des cadres et au management dans la Fonction Publique de l'État**.

L'objectif est « d'instaurer de nouvelles pratiques permettant de créer des marges de responsabilité accrues pour les cadres qui favorisent l'initiative et la prise de risques ». Cette démarche est censée répondre aux attentes des cadres qui seraient « confrontés à la difficulté de conduire le changement dans un contexte de tension sur les ressources et de complexité croissante de l'environnement ». La volonté est « de faire du service public un levier de modernisation et de compétitivité de notre pays. »

En particulier, il est spécifié que « la mobilité des cadres doit constituer un objectif des politiques à l'égard de l'encadrement ».

La « revue des postes et des compétences », avec son expérimentation sur les attachés, **constitue un élément du plan managérial ministériel**, qui sous des apparences de transparence et de développement personnel renforce l'employabilité des personnels pour une productivité accrue, notamment pour les cadres dans la conduite des changements.

Rappelons que le terme de « **compétences** » est apparu avec le néo-management des années 80-90. Il dévalorise la notion antérieure de qualification, inscrite naguère dans le Code du travail dont les deux critères étaient la formation sanctionnée par un diplôme et l'expérience professionnelle ou l'ancienneté. A ces deux critères s'ajoute un critère de comportement, celui du « savoir-être » dans l'évaluation individuelle. Volontairement polysémique, ce terme traduit la volonté de mettre en concurrence et de « payer » les compétences mises en œuvre par un salarié sur un poste, et uniquement celles-ci. L'humain est bien mis au centre, mais comme moyen, comme « ressource », au service du développement de l'entreprise, de l'institution.

Se substituant à la mobilité actuelle « au fil de l'eau », les revues des postes et compétences au ministère de la Défense seraient effectuées dans le cadre d'une **période privilégiée de mobilité pour une affectation au 1^{er} septembre**. Elles donneraient ainsi « une meilleure visibilité aux employeurs quant à la ressource disponible ».

QUI EST CONCERNÉ ?

Les revues de postes seront mises en place dans un premier temps pour les attachés (principaux pour l'expérimentation) puis les ingénieurs d'études et de fabrications. Ces revues ont vocation à être organisées au niveau national par grade ou groupe de grades, pour les corps de catégorie A. Pour les corps de catégorie B et C, elles pourraient être organisées au niveau des CMG et de la SDGPAC. **Tous les fonctionnaires sont donc concernés.**

MODALITÉS

Seraient inscrits dans les revues des postes et des compétences les agents :

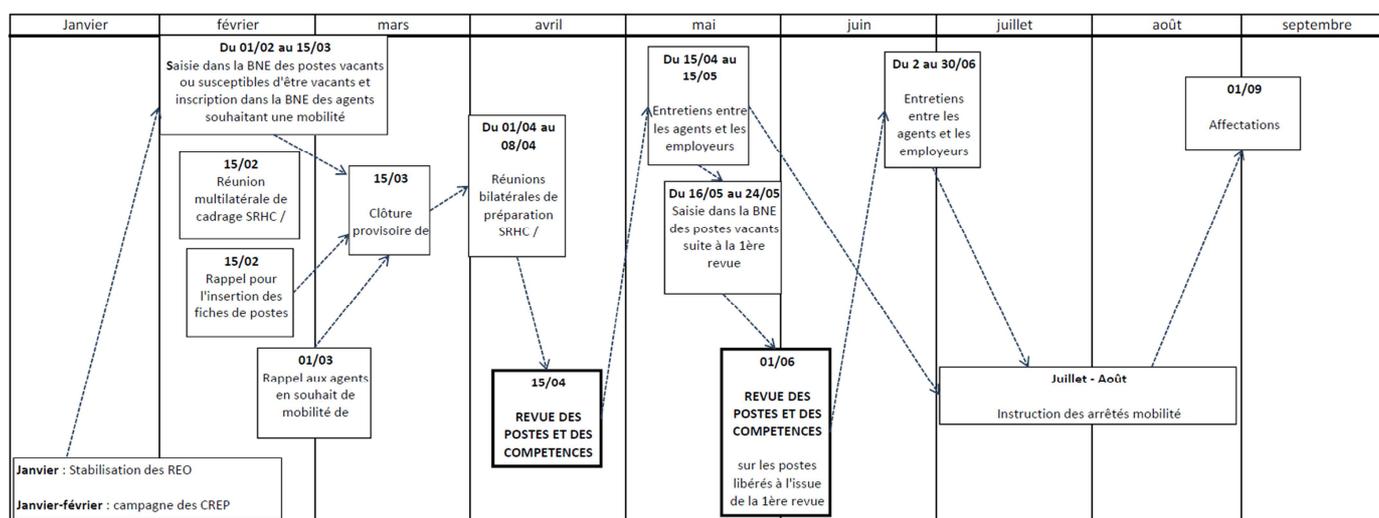
- ayant exprimé un souhait de mobilité dans leur compte rendu d'entretien professionnel,
- ayant obtenu une promotion de corps ou de grade,
- étant en poste depuis au moins 6 ans.

Le souhait de mobilité étant effectué lors de l'entretien professionnel, le manager pourra être tenté de pousser à la mobilité les agents dont il veut se séparer, et donc à des « fuites en avant ». Par ailleurs, la connaissance par le manager d'un souhait de mobilité influencera nécessairement son attitude vis-à-vis de l'agent l'ayant formulé.

La revue consisterait à établir des propositions de correspondances entre les postes vacants et les agents en mobilité. Ensuite, les employeurs convoqueraient à des entretiens les agents retenus. Les agents dont les compétences sont jugées insuffisantes sont écartés. Quel retour leur est fait pour améliorer leur « capital mobilité » ? Quant aux agents retenus pour la sélection, la question du financement des déplacements et plus généralement du coût de cette opération se pose ? En revanche, l'identification de postes sans correspondances devraient permettre à l'administration de créer dans les corps de fonctionnaires les spécialités professionnelles recherchées (recherche médicale, renseignement, cyberdéfense, communication, ...)

Enfin, l'employeur use de son pouvoir discrétionnaire de sélection et de recrutement. Aucun recours ne peut donc lui être opposé.

Projet de calendrier prévisionnel pour la revue des postes et compétences 2017



Ni les CAP, ce qui est pourtant le cas dans d'autres ministères où la période privilégiée de mobilité existe, ni les organisations syndicales et leurs représentants au niveau des employeurs locaux et centraux n'interviennent. Mais où est donc le fameux « dialogue social » ?

LA MOBILITÉ : EST-CE VRAIMENT CAPITAL ?

En 2011, Le Figaro déplorait que les Français fussent « plus fidèles à leur entreprise qu'à leur conjoint ». La célébration du culte de la mobilité passe par la mise en mouvement de soi dans la quête de l'épanouissement individuel et la libre circulation des biens et des personnes (enfin presque toutes ?!!).

Peu de secteurs échappent en effet à l'idolâtrie de la mobilité : monde du travail, famille, gestion de l'action publique, développement personnel.

L'individu est sommé de se mettre en mouvement, de s'adapter de manière constante et de développer en permanence son capital mobilité. Sans repos ni répit, il se doit d'être constamment sur le qui-vive et doit bien entendu pouvoir se défaire au plus vite de ses attaches : locales, sociales, éthiques, relationnelles, affectives, matérielles. Les ancrages sociaux et spatiaux ne doivent être considérés que comme temporaires, tout comme les engagements relationnels.

La mobilité est un terme utilisé pour ne pas dire que c'est de flexibilité dont il est question.

L'expression « capital de mobilité » masque « la mobilité » comme un « effet des formes du capital » d'une part et d'autre part comme une nouvelle forme de domination à la fois spatiale et sociale.

Montreuil, le 30 septembre 2016.