



COMPTE-RENDU RÉUNION UFSE-CGT DU 4 FÉVRIER 2020

« Les lignes directrices de gestion et les CAP »

23 camarades ont participé à la réunion organisée par l'UFSE-CGT pour faire un point sur la mise en œuvre des lignes directrices de gestion (LDG) dans leur ministère et administration et sur les conséquences de la fin de certaines prérogatives des CAP. Étaient représentés les syndicats suivants :

- Ministère de la justice : CGT-PJJ, CGT-SPIP, CGT Services chancelleries
- Ministère des finances : CGT-DGFIP, CGT-CCRF, CGT-DGDDI
- Ministère de la transition écologique et solidaire : CGT-PTRI, OFICT
- Ministère de l'intérieur : CGT Intérieur
- Ministère de la Culture : CGT USPAC
- Ministère Enseignement supérieur et Recherche : CGT-INRA, CGT-SNTRS (CNRS et INSERM).

Le matin a été consacré à un rappel de la loi, des contenus des décrets, et à un échange sur l'état d'avancée des Lignes directrices de gestion en matière de mobilité avec leurs conséquences sur les personnels (notamment avec la fin des CAP de mobilité et promotion), et l'après-midi à la démarche syndicale et aux besoins et interrogations exprimés par les syndicats.

RAPPEL DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE :

En introduction à la réunion, un rappel des conséquences de la loi du 6 août 2019 et du calendrier de mise en œuvre a été fait. Depuis le 6 août plusieurs décrets d'application de la loi sont examinés en CSFP (de l'État pour ce qui nous concerne) ou en CCFP si les dispositions touchent les 3 versants de la FP. Certains décrets sont en cours d'examen ou déjà publiés et des sujets importants seront vus par ordonnances.

Parmi les grands chapitres de la loi, figure celui sur les modifications apportées aux rôles et à la composition des instances : création du Comité social d'administration (fusion des CT et CHSCT), fin des prérogatives des CAP en matière de mobilité et de promotion (de grade et de corps), et création des lignes directrices de gestion (LDG).

Le décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 concernant deux sujets importants pour les personnels, les lignes directrices de gestion et les CAP, a été présenté.

COMPTE-RENDU DES ÉCHANGES :

De l'avis de tous, même si nous sommes mobilisés contre le projet de réforme des retraites, nous devons aussi occuper le terrain sur les enjeux fonction publique, notamment contre les restructurations qui se multiplient: AP 2022 qui frappe tous les ministères, la nouvelle réorganisation territoriale de l'État avec notamment les secrétariats généraux communs, mais aussi le projet de loi 3D ("décentralisation, différenciation et déconcentration").

Si pour les militant.es la loi de transformation de la FP est bien analysée comme une attaque sans précédent notamment contre le statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers, contre les droits et garanties des agents publics, les personnels n'en ont pas encore mesuré les effets d'où les difficultés à mobiliser. Il est donc nécessaire de continuer à armer les militants, à informer les syndiqués et les personnels, à construire le rapport de force.

- Les lignes directrices de gestion – LDG :

Les lignes directrices de gestion définissent les orientations en matière de ressources humaines, de mobilité et de promotion. L'urgence pour tous les ministères était de présenter en CTM les LDG mobilité compte tenu de la suppression des CAP de mutation à compter du 1^{er} janvier 2020, et de les décliner dans les directions et Établissements publics si besoin.

Quant aux discussions sur les LDG en matière de promotion, elles commencent à être programmées dans les ministères.

Un point d'étape a été fait sur les LDG en matière de mobilité. Ces quelques remarques ne tiennent compte que des informations transmises par les syndicats présents à la réunion, et ne sont pas exhaustives.

Les situations sont très différentes d'un ministère à l'autre, y compris s'agissant de la démarche syndicale (boycott ou non, permanent ou ponctuel). Pour plusieurs syndicats, si le boycott se justifie dans le contexte actuel de lutte, il faut faire attention s'agissant d'enjeux essentiels pour les agents surtout si le boycott n'est pas unitaire. Au sein d'un même ministère, c'est aussi très variable. Par exemple :

- aux Finances, des groupes de travail ont lieu aux Douanes depuis fin 2019 et à la DGCCRF début février et à la DGFIP (boycott) le 1^{er} GT aura lieu mi-février ;
- à la Justice, chaque syndicat a des spécificités liées à ses missions et corps. Exemple : la CGT des SPIP a fait des AG sur les LDG et des demandes d'audience au ministère pour obtenir satisfaction (action en cours) ;
- le CTM de l'enseignement supérieur et la recherche a eu lieu pour les LDG (pour l'essentiel des agents). Et des discussions ont lieu au niveau du CNRS et de l'INSERM pour leur propre LDG. Dans ces services les mobilités se font déjà essentiellement au choix mais ce qui se pose c'est la mobilité liée au RIFSEEP !

Globalement quand la CGT participe à ces réunions, elle fait une déclaration liminaire (avec parfois un processus unitaire comme au ministère de la transition écologique) et apprécie la suite de sa participation (dépôts d'amendements, revendications pour obtenir de nouveaux critères objectifs, de la transparence, des tableaux de mutation publiés, les postes vacants, nombre de cycles de mobilité, etc....).

À ce jour, presque tous les CTM arrivent au bout de la dernière version des LDG ministérielles sur les mobilités, certaines avec des modifications obtenues par les syndicats mais sur le fond les reculs en matière de transparence, d'égalité de traitement, de droit des agents sont énormes.

- Suppression des CAP mobilité et promotion :

La suppression des prérogatives des CAP en matière de mobilité et de promotion restreint le droit à mutation et le droit à promotion dans le cadre de garanties individuelles et collectives, laissant le libre arbitre aux employeurs sans le contrôle des représentants syndicaux sur le respect des droits et des règles.

A été pointée la possibilité pour les chefs de service RH de recruter au choix des fonctionnaires ou des contractuels sur des postes vacants, mais aussi le lien mobilité/promotion dans le cadre d'une réorientation professionnelle. Tout cela pose la question de la responsabilité et de l'indépendance de l'agent public.

Beaucoup de questions « techniques » et d'interrogation sur la démarche syndicale se sont exprimées, avec en ligne de mire l'enjeu de notre représentativité et des prochaines élections professionnelles :

- ✓ Quel est le champ de compétences des CAP maintenant, mais aussi le rôle de nos élu.es aux CAP et CCP ? Attention à l'impact de l'évaluation professionnelle dans la carrière et la rémunération, d'où le rôle que va prendre le recours sur l'entretien professionnel ;
- ✓ Quelle démarche syndicale autour des mobilités et des promotions compte tenu de la suppression des CAP ? Nécessité que la CGT et ses représentants gardent un rôle dans la défense et l'information des personnels, sinon nous laissons le champ aux autres syndicats. Comment on peut gagner, la publication des vacances de postes, des projets de tableaux de mutation et de promotion, des règles et critères nouveaux, etc.... ? Peut-on demander des groupes de travail en amont des actes de gestion ?
- ✓ Comment on arme les militants sur les recours, même si le recours juridique ne doit pas empêcher l'action revendicative. Nécessité de bien préciser de quoi on parle : recours CAP, recours administratifs, TA ;
- ✓ Qui sera et quel sera le rôle du représentant syndical désigné par l'organisation syndicale représentative (cf. article 14 bis de la loi 84-16) ? Il y a urgence à ce que le syndicat s'empare de cette question en interne, notamment avec les élu.es aux CAP, mais aussi pour informer les syndiqués et les personnels ;
- ✓ Quel sera le rôle du préfet, notamment avec les réorganisations en cours et à venir, exemple des secrétariats généraux communs ? Quelles seront les règles qui s'appliqueront aux agents ?

RELEVÉ DE PROPOSITIONS :

- Démarche syndicale :

Nous avons proposé d'élaborer un « vœu revendicatif type » que chaque syndicat présente lors des CT ministériels ou directionnels. Depuis, après quelques échanges avec des camarades, il s'avère que les situations sont trop hétérogènes ou déjà trop avancées selon les ministères et directions pour donner du sens à cette proposition.

La responsabilité de la CGT est essentiel : il faut occuper le terrain sur ces questions et entrer en campagne.

L'enjeu est de donner tous les outils aux syndicats et aux élu.es pour intervenir dans les instances et surtout pour informer les syndiqués et les personnels dans les Assemblées générales, dans les Écoles de formation professionnelle.

Comment on resensibilise sur ces questions :

- ✓ besoin d'échanger et de travailler ensemble en interne CGT, par ministère (pour être cohérents) mais aussi au sein de l'UFSE et de la Fonction publique ;
- ✓ comment on relance au niveau de l'intersyndicale sur les problématiques Fonction publique, quelles revendications peut-on porter ensemble ?

- **Relancer l'activité de la Branche d'Activité Revendicative « Statut-Emploi-Rémunération »** afin d'avoir un groupe dédié pour travailler sur les enjeux de la loi ;

- Communication :

- ✓ envoyer à la BAR et aux participants de la réunion du 4/2 : le Titre I (loi 83-634) et le Titre II (loi 84-16) sous forme de tableau « avant » et « après » la loi ;
- ✓ faire un travail d'analyse et de décryptage des décrets pour les militants ;
- ✓ faire des tracts pédagogiques sur les sujets sensibles pour les personnels : exemple **un tract sur LDG et CAP sera disponible fin février** ;
- ✓ redynamiser le site, les réseaux sociaux et faire des vidéos.

- Avoir un travail transversal sur les enjeux pour les personnels :

- ✓ avec le collectif cadres : l'encadrement est attaqué et impacté par la mise en œuvre des réformes (quelle responsabilité et rôle dans la déclinaison des lignes directrices de gestion ?) ;
- ✓ avec le collectif non titulaires : comment on s'adresse aux contractuels déjà nombreux dans plusieurs ministères ? Comment on réagit sur le contrat de projet, mais aussi sur le CDI « de missions scientifiques » au CNRS (quelle légalité de ce CDI : besoin d'expertise juridique sur ce point) ;
- ✓ avec la BAR « discrimination » et le collectif « Égalité » : besoin de creuser sur toutes ces questions avec la fin des prérogatives des CAP et du contrôle des élu.es ;
- ✓ avec le pôle juridique : besoin d'expertise sur les possibilités de recours (quel recours, sur quoi, par qui, selon quelles modalités, ...) et sur le représentant syndical au sens de l'article 14bis de la loi ;

- Formation syndicale :

- ✓ la mise à jour du module CAP est en cours et ne pas oublier la formation pour les élus CCP ;
- ✓ besoin d'une formation sur le juridique particulièrement sur les recours administratifs ;
- ✓ besoin d'une formation sur le statut.

Montreuil, le 13 février 2020