



## Reconvocation du CTM :

C'est pas parce que

l'on a rien à dire

que l'on ne vient pas !



Pour *Solidaires Finances* si l'administration souhaitait sciemment se priver de notre participation, elle ne s'y serait pas prise autrement. Cette date de reconvocation est pour nous le signe d'une volonté de l'administration de contourner la discussion avec les représentant.e.s du personnel.

Pour *Solidaires Finances* la mobilisation contre la réforme des retraites est une priorité. Nous ne pouvons laisser passer cette réforme majeure dont le seul objectif consiste en une paupérisation généralisée des salarié.e.s du privé comme du public.

A l'heure où commence ce CTM à 14 h30, nous avons fait un choix, nous participerons à la 6<sup>ème</sup> Manifestation Nationale à laquelle nous avons appelé les agent.e.s des finances à se mobiliser massivement. Pour autant voilà ce que nous vous aurions redit et développé si nous étions présent.e.s.

**La politique de la chape de plomb à l'oeuvre !**

### Lignes directrices de gestion :

À l'image de la loi travail et de celle du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique, le secrétariat général met en œuvre au pas de charge (en moins de 2 mois) et sans véritable dialogue sa déclinaison bercyenne. Ce n'est pas faute de l'avoir dit et redit dans les deux groupes de travail dédiés à ce sujet, la «novlangue» vise à duper les personnels !

Les lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles ne constituent en large partie qu'une reprise de textes réglementaires ou législatifs, et ne prévoient aucune garantie en se contentant de renvoyer aux lignes directionnelles. Les directions seront donc libre d'agir comme bon leur semble, dans un contexte de restructurations, voir démembrement des services et de fortes tensions sociales !

Les LDG ministérielles conduisent donc à réduire les droits et les garanties des agent.e.s, en commençant par supprimer les instances de défense individuelles et collectives (CAP nationales et locales) pour la mobilité dès le 1er janvier 2020 et pour les promotions l'année prochaine.

Le principe de l'égalité de traitement des fonctionnaires se trouve ainsi mis à mal. Le cadre des CAP permettait la transparence dans l'application des règles de gestion. La disparition de leurs compétences dans ces deux domaines générera arbitraire, inégalité de traitement et mise en concurrence des personnels. Les agent.e.s sont désormais seul.e.s face à l'administration pour tout recours contentieux administratif.



Désormais en l'absence de CAP et de règles claires et collectives, l'administration prend ses décisions en dehors de tout contrôle des représentant.e.s du personnel. De plus, les nouveaux critères de mobilité favorisent le recrutement sur profil et donc l'arbitraire institutionnalisé, au détriment de la visibilité dont disposaient jusqu'alors les personnels sur leurs perspectives de mutations.

C'est pourquoi pour réduire l'opacité du système nous avons exigé et obtenu dans le cadre des groupes de travail que chaque agent.e.s puisse disposer de toutes les informations (rang de classement, liste des postes vacants...) lui permettant de se situer avec une vision globale.

Nous avons également réclamé que soient mise en place des instances de concertation sur des situations individuelles non prévues par les « lignes directrices » (maladie grave, situations sociales difficiles...) La médiation que vous proposez en réponse est totalement insuffisante et inadaptée.

À rebours de ce qui était visé par ce nouveau dispositif, à savoir encourager la mobilité, et en faisant rentrer encore plus le fonctionnement du marché du travail dans les ressources humaines, vous favorisez l'individualisme, et vous vous dirigez vers des pertes massives d'expertises, notamment celle des seniors en accordant beaucoup plus de valeurs aux diplômes et autres critères formels qu'aux parcours professionnels et à la compétence acquise.

Ces effets pervers sont d'ores et déjà constatés. L'augmentation constante des personnels en instance d'affectation en administration centrale en est la preuve. De manière générale le secrétariat général doit imposer et veiller à ce que toutes les directions appliquent des dispositions au moins aussi favorables que le socle négocié au niveau ministériel.

**Solidaires Finances** s'oppose au projet de « lignes directrices de gestion » des mobilités.

**Nous ne serons pas complices de cette nouvelle attaque du gouvernement contre les droits et garanties des personnels, et nous combattons également tout recul que le secrétariat général ne manquera pas de présenter dans les futures lignes directrices de gestion des carrières !**

### C'est quoi les lignes directrices ?

Les lignes directrices de gestion sont une des nouvelles dispositions mises en place par la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

L'article 30 crée dans le statut général de chacun des 3 versants de la Fonction publique un chapitre intitulé «lignes directrices de gestion».

Pour les trois versants le principe est le même.

Les LDG sont arrêtées par l'autorité compétente et soumises au comité social correspondant (fusion du Ct et CHSCT).

Les LDG déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité («le fait du prince») en fonction des situations individuelles des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les LDG fixent les orientations générales en matière de :

- mobilité conformément aux priorités légales,
- promotions et valorisation des parcours .

Les LDG s'appliquent aux décisions individuelles prises à compter du 1er janvier 2020 pour les autres à compter des décisions prises au titre de l'année 2021.

En complément de la Loi, le décret n°2019-1165 du 29 novembre 2019 relatif aux LDG et à l'évolution des attributions des CAP précise les modalités de mise en oeuvre.

Les LDG sont établies par ministère et validées par la DGAFP. Si cela est prévu par les LDG ministérielles, des LDG directionnelles peuvent être mises en place.Elles doivent être compatibles.

Les LDG sont établies pour une durée de cinq ans et révisables à tout moment. Un bilan annuel est présenté au Comité Social Administratif compétent.

En matière de mobilité : Le décret prévoit (article 8) que les LDG fixent les orientations générales afin de « favoriser l'adaptation des compétences aux évolutions, la diversité des profils, l'accompagnement des mobilités internes ou externe et l'égalité professionnelle ». Elles doivent aussi définir les modalités de prise en compte des priorités légales et de mise en oeuvre des critères subsidiaires. Le décret présente deux exemples article 10) :

- la priorité pour avoir exercé dans une zone connaissant des difficultés de recrutement ;
- la priorité pour le proche aidant (au sens du code du travail.

Et pour terminer elles doivent fixer les modalités d'application des durées minimales et maximales sur certains postes. La durée minimale ne pouvant pas être supérieure à 5 ans et la durée maximale inférieure à cinq ans.

**Aux MEF** : En plus des LDG ministérielles, 7 LDG directionnelles, DGFIP, DGDDI, DGCCRF, INSEE, SCL, Réseau à l'Étranger de la DG Trésor L'administration Centrale seront mises en place. Les établissements publics sous tutelle de Bercy rédigeront leur propre LDG

## Encore la chape de plomb !

### A la Douane

Dans ce décret relatif à la gestion des personnels qui passe du Ministère à la Direction générale, on peut observer qu'il y a là une part d'affichage. D'aucuns peuvent même considérer qu'on adapte le texte à la réalité.

Cependant, on peut observer aussi, en termes de symbole, que la part d'autonomie des directions générales s'étend de plus en plus. Nous rappelons pour notre part que nous sommes très attachés à la sphère ministérielle. Peut-être encore un peu plus en ce qui concerne la DGDDi si on considère l'histoire (administrative) en temps long ...

Par ailleurs on peut également remarquer que l'État suit des chemins quelque peu contradictoires. En effet, d'un côté, on essaye d'imposer une uniformité au niveau Fonction Publique qui fait que le lien fonctionnaire – Direction / Ministère se distend mécaniquement. De l'autre, l'agent est de plus en plus soumis au bon vouloir de sa direction, en tant qu'employeur.

## Toujours la chape de plomb !

**CISIRH** : En conséquence de la circulaire d'E. Philippe du 5 juin 2019 prévoyant la simplification formelle des textes d'organisation, vous nous proposez aujourd'hui un projet de décret portant sur la réorganisation du service à compétence nationale du Centre Interministériel de services informatiques relatifs aux Ressources Humaines (CISIRH).

**Solidaires Finances est** opposé à ce projet de décret qui permet ou permettra à l'administration de restructurer les services sans débat avec les représentant.e.s du personnel.

### Le compte personnel formation

Ici comme ailleurs la question des moyens est décisive. **Solidaires Finances** dénonce le fait que des agent.e.s essuient des refus pour la prise en charge de formations payantes autres que celles de l'IGPDE. Aussi, vu la complexité du dispositif nous exigeons qu'une campagne d'information claire et précise soit rapidement mise en oeuvre à destination aussi bien des agent.e.s que des encadrant.e.s.

En termes d'affirmation de la Fonction Publique, ce n'est en aucun cas un modèle qui nous séduit.

Quand à la délégation de signature pour des procédures de 1er groupe, dans un monde merveilleux, on pourrait presque dire que c'est une mesure de bonne gestion. Mais sans vouloir enfoncer joyeusement une porte ouverte, ledit monde n'est pas merveilleux. Et il faudra immanquablement compter avec des dérapages, des règlements de comptes et autres turpitudes. Bref, cette évolution n'est pas forcément pour nous rassurer.

