

Après présentation des enjeux et du cadre ministériel, il faut se mettre d'accord sur un agenda. Or, celui proposé positionne trop loin le GT modalités du dialogue social. Les personnels s'interrogent sur les modalités de défense de leur situation personnelle par leurs élus privés de CAP pourtant mandatés jusqu'au 31/12/2022.

Les lignes directrices de gestion prévoient des déclinaisons directionnelles qui doivent être compatibles avec les principes édictés au niveau ministériel.

Transparence, Equité, Justice, Acceptation des priorités et de leur hiérarchisation, Obligation de rendre compte pour éviter tout arbitraire et Reconnaissance des représentants des personnels constituent pour nous un prérequis.

Les nouvelles règles doivent donc reposer sur :

- **Une définition de critères objectifs** pouvant faire l'objet d'une discussion transparente permettant d'aboutir à une forme de consensus. Pour les promotions comme pour les mutations, ces critères apporteront confiance et fluidité dans la gestion des différents actes de gestion. Ils peuvent par exemple prendre la forme de règles d'interclassement dans les cas de tableaux de mutations, voire d'outils de sélection clairs, connus de tous et prédéfinis par l'administration en concertation avec les représentants du personnel ;
- **Un équilibre** entre la prise en compte des aspirations des personnels, la gestion autour des métiers actuels et futurs, et la possibilité de définir et de construire de véritables parcours professionnels ;
- **Un système de gestion informatisé permettant de faciliter le traitement des mobilités.** Il est tout à fait possible de combiner la souplesse RH souhaitée par nos directions locales avec les aspirations des personnels. Toutefois, nous refusons **le nombre excessif de postes au profil ou, a fortiori, « au choix »**, car cela ne garantit pas l'égal accès de tous aux emplois publics, engendre de l'opacité et ne permet aucun contrôle a priori sur les choix effectués et leurs réelles motivations.

De plus, définir par catégorie l'affectation dans un département comme niveau d'application du choix discrétionnaire est trop large et n'assure pas le respect des vœux des personnels.

Par ailleurs, les profils et délais d'occupation de postes doivent être définis objectivement et par métier.

L'approche par métier doit aussi présider pour les durées de séjour et les autres règles pouvant être proposées en la matière. La valorisation des parcours, les

mesures indemnitaires, les perspectives de carrières sont les seuls bons outils permettant d'accorder nécessités de service et situations personnelles des agents.

Les mesures contraintes telles que les mutations d'office ou autres mobilités forcées doivent être prohibées car les mesures incitatives valent toujours mieux qu'une obligation.

Privilégiant une approche adaptée aux réalités professionnelles, nous sommes **opposés à un délai maximal de séjour opposable aux agents.**

De même, l'orientation choisie, s'agissant de l'entretien quinquennal, vise à ce stade à créer une mobilité subie. Ce dernier pourrait être admis s'il avait un objectif de GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences) et de valorisation des acquis. Mais, en le reliant explicitement au parcours professionnel, le projet lui donne le sens d'un moyen de pression.

Nous constatons d'ailleurs que la question de la formation, afin d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des métiers n'est pas évoquée au niveau ministériel. Or, la mise en œuvre de règles de gestion efficaces ne peut s'affranchir d'une formation professionnelle adaptée permettant la construction de véritables parcours professionnels incluant la recherche de promotion, mais aussi la possibilité d'évoluer vers d'autres métiers par étapes successives et grâce à des parcours de formation.

De fait, la question des critères, définis tant comme règles de gestion que comme moyen d'appréciation de la valeur professionnelle, est déterminante dans l'écriture des lignes directrices. Leur champ d'application porte sur les mutations, les promotions, le suivi de la carrière (entretiens annuels, quinquennaux, etc.), le recrutement (concours, contractuels, etc.). Certains critères présentent même un intérêt sur plusieurs champs à la fois. **Ils présentent l'intérêt d'assurer la lisibilité et permettent à tous les acteurs de pouvoir se situer et d'agir en conséquence.**

Sur les critères entendus comme règles de gestion, nous demandons de privilégier la définition au niveau ministériel de critères généraux de priorités hors profil et poste à forte rotation. **L'ancienneté doit y prendre une place importante,** hors les situations individuelles exceptionnelles.

Sur les critères d'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent, beaucoup d'éléments d'objectivation existent déjà, au sein même de notre ministère ou dans d'autres administrations. Il serait utile de s'en inspirer. Or, la dispersion des informations sur de multiples supports (circulaires, notes, notes de campagne, etc.), l'absence de matérialisation de ces critères, leur non communication sont souvent à l'origine de problèmes RH, de recours et de frustration.

Ces informations figurant dans les lignes directrices offriront tant des garanties pour les agents que des outils au service du management.

Un agent non muté, qui connaît son classement et la typologie des critères d'attribution des postes sur lesquels il a postulé, comprendra mieux la réponse apportée à sa

demande. Dès lors, cela réduira très probablement les risques d'issues conflictuelles lorsqu'une décision contraire au souhait de l'agent est prise. Un agent saura aussi comment préparer une éventuelle promotion s'il en connaît les critères. Enfin, un responsable de service pourra s'appuyer sur une liste de critères pour conduire l'entretien d'évaluation annuelle et expliquer clairement ses choix sans risque d'afficher un quelconque arbitraire.

Un collègue non retenu sur un poste à profil (au choix) doit pouvoir faire un recours sur des bases objectives, et donc transparentes. Ces règles limiteront de fait les situations arbitraires.

Nous demandons qu'un système de gestion par tableaux de mutation garantisse la lisibilité des processus de mutations, qu'il puisse donner à voir un maximum d'éléments de comparaison (simulation, classements comparables par exemple au travers d'un système de points, postes à profil). Cette lisibilité ne doit pas se limiter au suivi du dossier, l'agent doit être en mesure de se positionner au moyen d'un classement par rapport aux autres candidats, tout en assurant à chacun une parfaite confidentialité en termes de situation personnelle.

Les règles de gestion définies par la loi ou la concertation constituent la base de définition et de fonctionnement de l'outil. Ce dernier ne doit pas être une contrainte orientant les choix réglementaires ou législatifs mais bien un support rendant l'application du droit aisée et transparente. Il convient de rappeler qu'un socle de pratiques communes existe et doit perdurer, notamment pour la mise en œuvre des priorités légales. Il doit aussi tenir compte de la volonté de l'administration de favoriser la mobilité au sein des MEF ou de la nécessité de maintenir un équilibre entre les affectations prioritaires et les affectations pour convenances personnelles dans les zones les plus attractives.

L'ancienneté doit être le premier critère à prendre en compte et doit s'articuler au mieux avec les priorités légales. L'intérêt du service doit s'apprécier lui aussi sur des critères objectifs et connus de tous.

Ce système doit intégrer les postes à profil, l'agent sachant au préalable que pour ce type de poste, le classement au tableau n'est qu'indicatif. Enfin, entre deux collègues ayant le profil adéquat, le critère de l'ancienneté doit primer pour les départager.

Les situations hors mouvement doivent être gérées sur la base de fiches de poste, parcours de formation requis, critères, durée de séjour, etc. Ces informations doivent être diffusées à l'ensemble des personnels pouvant être concernés et être, elles aussi, gérées par l'application RH dédiée, avec le même niveau d'information que lors de la campagne générale. L'informatisation de la requête permet aisément de garantir le droit des agents. L'information doit être portée aux agents par la publicité des affectations hors mouvement.

Dans tous les cas, il est primordial que les agents connaissent la raison de leur non affectation, notamment par le classement. Enfin, l'utilisation d'un outil informatique et la différenciation entre postes à profil et autres postes doit

permettre à partir de l'état des postes vacants de muter au plus près de la résidence.

Nous souhaitons que l'ensemble des postes vacants soit publié avant et après le mouvement général car cela permet aux personnels de disposer d'une prospective.

Les agents restructurés doivent bénéficier de priorités directionnelles, mais aussi d'une priorité sur tous les postes vacants du périmètre des MEF sur le département et les résidences quand cela est possible, y compris hors mouvement. **Nous revendiquons**, suite à restructuration, **une garantie de maintien** au département dans la direction d'origine, ou, a minima, au niveau des MEF, y compris en surnombre, pour éviter toute mobilité géographique forcée.

La défense des agents est essentielle dans tout dispositif de gestion RH

Tout agent peut choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de son choix pour l'assister dans l'exercice de recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables rendues par leur administration. Chaque décision de gestion notifiée devrait comporter la mention des recours existants et être accompagnée d'une fiche explicitant les voies et moyens de recours. La question des modalités pratiques d'exercice des droits syndicaux, et en particulier le temps syndical consacrés à cette mission, devra être abordée rapidement. La procédure précontentieuse de médiation, mise en place par l'administration, doit tenir compte du rôle des OS et du statut de défenseur. La possibilité pour les agents de bénéficier de l'accompagnement d'un syndicat représentatif pour le conseiller, voire le représenter, devrait être mentionnée dès la phase amiable.

Dans tous le cas, il faudra garantir une parfaite transparence des règles applicables et des procédures les mettant en œuvre. En effet, de bonnes règles de gestion appliquées en transparence sont gage d'une bonne compréhension et d'une large acceptation des décisions prises par l'administration, en particulier, en matière de gestion des situations individuelles. Elles rendent les décisions prévisibles facilitant ainsi la construction des parcours professionnels, tant par l'agent que par l'administration. A contrario, des règles floues et un manque de transparence dans les processus décisionnels entraînent défiance, conflictualité et contestations.

Il est indispensable de créer les conditions de la résolution des situations individuelles pouvant poser problème, avant même l'information sur les mouvements. Les CAP permettaient d'une part de renforcer l'acceptation des règles par les agents, qui en prenaient souvent connaissance via leurs élus, et de gérer de manière très rapide et efficace les situations particulières.

Tous les personnels, y compris les cadres, disposent d'un droit légitime à être défendus face à l'injustice et à l'arbitraire sous toutes les formes. L'alliance CFDT-CFTC en fait sa priorité. Elle attend que la méthodologie et les règles en matière de dialogue social soient rapidement et clairement définies.