

Négociation Avenir de la Fonction publique : parcours professionnels, carrières, rémunérations.

Réunion du 19 mars 2015, séquence 3 pour la FPE

Compte rendu FSU



3 points sont inscrits à l'ordre du jour : la déconcentration, le bilan général des fusions de corps et partiel des CIGEM, les lignes directrices de gestion.

La séance de synthèse sur les pistes des séances par versant est programmée le 26 mars.

Déconcentration

Présentation de la DGAFP

La communication en conseil des ministres le 4 mars affirme bien la déconcentration comme une orientation du gouvernement. La démarche engagée il y a 25 ans, vise à donner les leviers aux responsables RH, à réduire les délais de traitement des demandes et à installer une gestion individuelle favorisée par une meilleure connaissance des agents. Le cadre juridique est celui du décret 92-604, complété par différents avis du conseil d'Etat (CE). Le niveau de déconcentration le plus courant est le niveau régional quand le décret en CE visait le département. Dans l'administration territoriale de l'Etat (ATE), on constate une faible déconcentration, sauf pour le ministère de l'intérieur. La déconcentration est plus faible en catégorie A que dans les autres.

Les propositions sont de favoriser une approche par « collectif de travail », pour accompagner la mise en place des nouvelles régions, utiliser les TIC. Le contexte actuel invite à un nouvel élan, il y a besoin d'améliorer le fonctionnement des DDI avec la convergence des calendriers de gestion. En outre, dans le cadre de la déconcentration managériale, la DGAFP propose d'affirmer le rôle de l'avis du chef de service déconcentré lorsque l'acte n'est pas déconcentré.

Elle repère les facteurs pour accompagner la déconcentration : les effectifs, s'appuyer sur des services gestionnaires, retenir une approche différenciée des modalités de déconcentration. Les lignes directrices de gestion pourraient un outil pour viser une « certaine équité ».

La révision du décret « charte de la déconcentration » est en cours, le projet sera prochainement présenté.

La directrice de cabinet confirme des orientations très claires du plus haut sommet de l'Etat. Un préfet de région à la tête d'une des 13 régions, c'est une autorité. Les directions nationales fixent des lignes globales de politique publique, des lignes budgétaires globales. En terme de ressources humaines, il s'agit de réaffirmer que la déconcentration est la règle.

Interventions des organisations syndicales

La FSU souligne l'enjeu de l'égalité de traitement au sein des corps : au MEN, où la déconcentration est la plus importante, elle n'est pas nécessairement assurée (demande de disponibilité, changement de grade, politiques indemnitaires par exemple). Accord avec une approche différenciée, il faut insérer la dimension ministérielle dans la réflexion, elle correspond à une identité professionnelle. L'avis du chef de service doit être connu et soumis au débat et aux éventuels recours de l'agent concerné. Il y a besoin de s'expliquer sur les mouvements : pour la FSU, la règle doit être le tableau de mutation intégrant les entrées dans le corps (détachements, recrutements ...), les ré-affectations en cas de perte d'emploi - la BIEP ne peut être pensée qu'en alimentation et en aval sur des emplois vacants- et l'examen de toutes les demandes en CAP.

Pour toutes les organisations syndicales, la déconcentration recouvre un ensemble de sujets. Pour certaines, il y a adhésion affirmée à la démarche de déconcentration. D'autres sont plus circonspectes et s'interrogent sur la qualité du dialogue quand les orientations sont si affirmées et avancent le besoin de revoir l'existant avant une nouvelle étape.

Toutes se retrouvent sur la nécessité d'une approche différenciée de la déconcentration, sur les enjeux de l'égalité de traitement, de cohérence, sur le rôle des CAP et la nécessité qu'un avis de la hiérarchie soit connu de l'agent et contestable. Les DDI ne constituent pas un modèle pour déterminer une politique de déconcentration. Des questions sont posées sur la priorité de réaffectation au sein du bassin d'emploi : comment va-t-elle se mettre en œuvre et comment conjuguer la mobilité « 3 versants » au sein des bassins d'emploi avec les mutations exercées au sein des ministères ?

Réponses. La DGAFP note les demandes de clarification. Les lignes directrices de gestion doivent permettre d'encadrer les politiques de déconcentration pour affirmer une plus grande équité et la responsabilité des

gestionnaires. Les administrations où potentiellement il y a plus de métiers communs sont les moins déconcentrées. L'ATE est donc un secteur concerné, mais le chantier ne s'y limite pas. Il y a un cadre juridique récapitulé dans une fiche fournie aux syndicats. La règle des cinquante agents pour assurer l'égalité de traitement ne joue que pour l'avancement de grade, la réduction d'ancienneté et la promotion interne. La DGAFP n'est pas favorable à une déconcentration tous azimuts. En matière de mutation, le chef de service est le mieux placé pour apprécier qui peut occuper l'emploi vacant ; il y a besoin de pourvoir les postes en dehors des calendriers et d'avancer vers plus de souplesse dans les mobilités au sein d'un bassin. Les CAP communes ne régleraient pas la question de l'appréciation des mérites au sein d'un corps. Elle note le besoin de clarifier les orientations et d'approfondir certains sujets.

La FSU réagit aux conclusions en soulignant la nécessité d'éclaircir les mutations et le rôle de la BIEP. Le chef de service peut être convaincu qu'un agent qu'il connaît occupera bien le poste vacant, mais il y a des agents qu'il ne connaît pas qui peuvent aussi y aspirer et dont la candidature est tout aussi valable. Elle rappelle que c'est bien la CAP qui est le lieu où cela peut se discuter.

FO adressera un courrier à l'administration pour exposer ses interrogations sur l'ATE.

La CGT attire l'attention sur le risque de dérapages quand des agents sont en concurrence. Il faut poursuivre le débat pour trouver des réponses dans le respect des organismes paritaires à ces questions. Faire mieux de GPEEC.

Fusions et CIGEM

Présentation des perspectives et évolutions ; l'estimation actuelle est celle de 305 « corps vivants ». En C, il y a eu essentiellement des fusions ministérielles. En B, ce sont des fusions ministérielles à l'exception de la création du CIGEM des ASS. En A, deux CIGEM. Malgré les fusions opérées, il subsiste des corps à faibles effectifs. Les impacts des fusions de corps représentent des premières avancées pour les agents comme les taux uniques d'avancement de grade. Pour les CIGEM, il y a eu convergence des taux de référence et la convergence des régimes indemnitaires, qui ne signifie pas l'harmonisation des niveaux indemnitaires. Les CIGEM sont de création récente, les autres fusions ont été faites au sein des ministères. Deux mouvements de fusion de corps et de simplification indemnitaire ont ainsi été conduits de manière cohérente.

L'approche réglementaire peut être considérée comme incomplète mais le mouvement est en cours.

La DGAFP avance deux pistes d'évolution : permettre une mobilité interministérielle avec droit au retour, simplifier la consultation des CAP.

Elle rappelle l'orientation de créer des statuts communs à trois versants. Il y a encore des possibilités de fusionner les corps dans la FPE.

La **FSU** tire un bilan critique des fusions (il y a eu des fusions forcées) et des CIGEM. Ils n'ont rien réglé des disparités de situation d'un ministère à l'autre (indemnitaire en particulier, déroulement de carrières). Le changement de ministère n'est pas plus simple à obtenir : il faut comme pour un détachement, être recruté par le « ministère » d'accueil. Il y a une seule autorité de pilotage pour les dispositions statutaires du CI-GEM. Pour les fonctionnaires exerçant dans un autre ministère, cette autorité est inaccessible. Comment faire prendre en compte la particularité des missions ministérielles (éducation par exemple ?) Un bilan doit intervenir en 2015 ; avancer des pistes d'évolution apparaît prématuré. Mais la FSU veut comprendre l'objectif de la piste 1 qui propose une mobilité dont le caractère facultatif est peu crédible.

Pour les corps de recherche présentés dans le tableau comme des corps à effectifs très faibles, ils ont des statuts communs (un seul décret). Si la fusion est envisagée, il faudra que l'administration indique l'intérêt pour les personnels, les établissements de recherche ont des missions particulières, ce qui implique des spécialités pour les agents.

Toutes les organisations sont en désaccord avec une évolution visant à réduire le rôle des CAP.

S'expriment en désaccord avec les fusions et les CIGEM (FO), Solidaires (réservé) ou au moins pour une pause permettant un bilan et une réflexion sur la notion de spécialité (CGT).

Défendent qu'il y a encore à faire en la matière : CFDT, CGC, UNSA (CI-GEM pour les corps de la recherche).

Réponses. Sur l'aspect « fusion/ CIGEM » la DGAFP note le partage des positions. Elle considère qu'il y a eu un mouvement très significatif mais que l'on n'est pas encore dans une situation satisfaisante. Les fusions ont été limitées dans la filière technique. On recherche de l'équité, de la mobilité. Il y a besoin d'un décloisonnement dans les carrières, d'où la piste 1 qui veut faciliter la prise de risque à changer de ministère. Rapprochement des situations à terme entre FPE et FPT, en terme de comparabilité.

Le rôle de la DGAFP est de veiller à l'harmonisation des carrières, c'est le sens de la proposition des rapports pro/pro dans les décrets. La notion de spécialité fonctionne très bien dans les cadres d'emploi, et dans des corps de l'Etat (chez les ITRF).

Elle a bien noté la question du dialogue social sur la fixation des rapports pro/ pro. Derrière ces rapprochements, elle poursuit des objectifs de simplification.

Le point sur les lignes directrices de gestion est examiné le lundi 23, faute du temps nécessaire le 19.

Une nouvelle version de la note de présentation avait été adressée.

La **FSU** se satisfait de la clarification apportée : c'est bien le ministre qui fixe les lignes directrices de gestion après avis du CTM ou de la CAPN. Il est important de préciser que ces lignes ne peuvent remettre en cause aucun élément réglementaire mais apporteraient des précisions connues de tous dans l'espace actuel des circulaires. Elle interroge cependant (car la note fait l'impasse sur cet aspect) sur le choix du droit souple (des « règles » auxquelles on peut déroger). Elle considère que des instructions formalisées dans un arrêté seraient préférables, le droit dur de la FP permettant de prendre en compte l'intérêt du service. Enfin, elle est en totale désaccord avec l'idée que l'existence de lignes directrices permettrait de limiter l'examen par la CAP des seules décisions dérogatoires.

Les autres organisations soulignent toute la clarification apportée et redisent leur attachement aux CAP.

FO conteste que la négociation ouverte sur des points statutaires porte aussi sur la gestion, qui est l'affaire des employeurs. Il observe que les « outils de grand nombre » (les circulaires ne créant pas de droit) sont très peu contestés du point de vue social.

L'UNSA est inquiète sur l'application de « règles » de droit souple dans les organismes dont les bases juridiques reconnaissent l'autonomie comme les universités. Au niveau déconcentré, il existe une charte de gestion dans les DDI, c'est donc déjà une ligne directrice de gestion.

La CFDT est inquiète sur les lignes de gestion du fait de leur impact sur le fonctionnement des CAP. Les dérogations relèveront de la seule décision de l'administration et cela pose difficulté. Leur rôle dans la déconcentration serait d'assurer l'équilibre entre ce qui est connu de tous et ce qui relève du niveau déconcentré.

La CGT est très septique sur la déclinaison, les hiérarchies risquent de rogner les règles pour se créer des marges de manœuvre. La sécurisation juridique est nécessaire.

Solidaires souligne que pour que les lignes de gestion apportent une sécurité pour les agents et l'administration, elles doivent s'appliquer impérativement et être opposables à la hiérarchie déconcentrée et aux agents.

Réponses. La DGAFP note que des ambiguïtés ont pu être levées. On est bien dans la logique d'éviction de règles au niveau central pour cadrer l'activité des autorités déconcentrées. Elle recherche une norme qui vaut pour l'ensemble des situations, sous réserve de dérogations dûment explicitées, justifiées.

Vous ne voyez pas le lien entre lignes directrices de gestion, et allègement des CAP. L'administration voit l'intérêt pour les détachements : arrêter ce cadre en CAP et prendre les décisions individuelles, puis en rendre compte.

Le sens des barèmes, c'est un intérêt de transparence. La ligne directrice encadre le pouvoir de décision des autorités déconcentrées quand elles ont le pouvoir décisionnel (réduction d'ancienneté).

Si ce sont des arrêtés auxquels on ne peut pas déroger, il n'y a pas d'intérêt.

La DGAFP expose considère qu'il y aurait un dysfonctionnement si l'on devait attendre le mouvement de mutation pour les détachements et le changement de ministère pour les membres des CIGEM. Elle précise ne pas envisager de réduire le rôle des CAP sur les autres opérations de gestion.

La DGAFP précise que les lignes de gestion seraient prises par corps et elle retient qu'un point bloque c'est celui de l'articulation avec les CAP.