

COMMUNIQUÉ CFTC FINANCES

GT LIGNES DIRECTRICES DE GESTION MINISTERIELLES : LE GRAND FOU... ILLIS.

Le 15 novembre 2019, s'est tenu à Bercy un groupe de travail très attendu, censé tirer les grands traits des futures lignes directrices de gestion dans les MEF – entendre par là les nouvelles dispositions, découlant de la nouvelle loi sur la transformation de la Fonction Publique, qui régiront à partir de 2020 la mobilité dans les administrations financières.

Cette réunion était présidée par Mylène Orange-Louboutin, Secrétaire Générale de Bercy. Les documents de travail qui nous avaient été transmis en amont avaient de quoi susciter l'inquiétude, mais c'est plutôt la déception qui a régné devant la langue de bois et les propos flous tenus par la présidente.

Il faut dire également que le cadrage proposé est à ce stade très généraliste, et que la déclinaison qui suivra dans les directions pourra être assez variable, chacune ayant déjà son propre système de mutations bien ancré dans l'histoire.

A titre d'exemple, la DGDDI a déjà élaboré et présenté aux OS directionnelles l'esquisse du futur système, essuyant ainsi les plâtres. Cette direction a-t-elle été choisie, compte tenu de sa taille critique, ni trop grande ni trop petite, pour « tester » en avant-première les ravages de la nouvelle loi, et voir comment tout cela sera reçu et vécu par les agents ?

Car derrière les discours lénifiants de la SG, c'est bien une révolution qui s'annonce à plusieurs titres, et pas des plus anodins pour les agents. Ce sont des garanties statutaires existant depuis plus de 70 ans qui vacillent sur leur base.

Les nouveaux systèmes seront censés être porteurs de « transparence » (mot revenant souvent dans les discours de la présidente) or en fait de transparence, concrètement on n'entrevoit que de l'opacité et de l'arbitraire à tous les étages. La présentation aseptisée du projet emballe poliment des méthodes dignes du secteur privé sous son aspect le plus inhumain.

Recours accru aux contractuels, perte de compétence des CAP, importance capitale du profil, déconcentration des décisions de mobilité au niveau local, déclin ou perte totale (selon les cas) des tableaux de classement... voilà quelques-unes des joyusetés qui, à dire vrai, sont déjà décidées.

Les priorités légales de mutation existeront toujours, mais, comme l'indiquent les textes, « **sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des besoins du service, ou de tout autre motif d'intérêt général** ». Ça veut tout dire !

Au chapitre des rédactions nébuleuses masquant péniblement l'inacceptable, on trouve encore les notions de « ***durée minimales ou maximales d'affectation sur certains emplois*** », le projet d' « ***entretien RH systématique avec tous les agents n'ayant pas changé de poste depuis 5 ans, pour en déterminer les causes*** » (et donc y remédier ???) et globalement tout ce qu'on peut imaginer pour pousser les agents à une mobilité (choisie ou non) au sein de leur direction dans le cadre d'un « ***projet professionnel*** », quitte à les encourager vers la porte de sortie (des MEF, voire de la Fonction Publique) s'ils rechignent. **La guerre est déclarée aux agents ayant simplement un projet de vie à long terme sur un lieu géographique précis ! Place aux profils, aux compétences, aux reconversions, à la bougeotte carriériste !**

Il est prévu également le déploiement d'un outil numérique « permettant d'éclairer l'agent sur le niveau de probabilité d'obtention de ses vœux de mobilité » et une « médiation RH » préalable aux procédures de recours contentieux pour l'agent qui estimerait avoir été injustement privé de la mutation qu'il sollicitait et qu'il pensait être en rang ou en droit d'obtenir. Histoire de l'endormir un peu avant qu'il ne s'énerve vraiment.

Le but avoué de tout ceci ? « Fournir aux managers locaux de nouveaux outils afin d'apporter davantage de souplesse à la gestion des mobilités et limiter ainsi les vacances de postes ». C'est écrit en toutes lettres. Vous avez dit transparence et équité ?...

Pour la CFTC, ce qu'il faut lire entre les lignes de ces discours pompeux et sournois, c'est que nous arrivons à la fin d'une ère où les agents avaient des garanties, une relative sécurité en matière de mutation et de choix de lieu de vie, selon des règles s'appliquant à tous de manière équitable. Les organisations syndicales y veillaient par le biais des CAP.

Par des principes inspirés du privé et qui font bon marché de la composante humaine et du respect du libre choix de chacun (projet de carrière versus projet géographique et familial), nous allons plonger dans un système accroissant la puissance des potentats locaux. La compétition va régner en maître entre les agents, chacun étant forcé de faire valoir son profil au détriment de celui du collègue. Les risques psychosociaux sont évidents, la dégradation de l'ambiance de travail dans les services est assurée. Mais le dogme est là : au nom de la performance, il faut rapprocher à tout prix le fonctionnement du secteur public de celui du secteur privé. La CFTC rejette ces projets privilégiant une vision économique et non pas le respect des aspirations élémentaires des personnes en matière d'équilibre de vie.

CONTACT PRESSE CFTC :

Mail : federation,cftcfinances@gmail.com