



le MAG

Syndical



**GARANTIE
SANS
REPOUSSE**

**LOI DE
TRANSFORMATION
DE LA FONCTION
PUBLIQUE**

L'État rase gratis





SOMMAIRE



10-31-1345



© 2017 - 5957

ÉDITORIAL 3

ARTICLES

La loi de transformation de la fonction publique	4
Rappel du contenu de la loi	5
Une attaque d'ampleur contre les droits et garanties des personnels, contre la fonction publique de carrière	6
Les LDG ministérielles : Encore plus de mobilité contrainte !	9
Un entretien pour les agents non mobiles depuis 5 ans	10
Des indicateurs pour lutter contre les discriminations !	10
Cerise sur le gâteau : l'expérimentation de la médiation RH	11

Le mag syndical N°33 - MARS 2020

CGT - Finances Publiques

Case 450 et 451 - 263, rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 80 80 - Fax : 01 48 70 71 63

Facebook : @cgt.finpub - Twitter : cgt_finpub

Directeur de publication : O. VILLOIS

ISSN 2118-1527 - CP n°CPPAP : n°0920 S 06183

Composition : CARREMENTCOM - 01 43 02 08 35

Impression : Rivet Presse Edition - Limoges

e.mail : cgtfinancespubliques.bn@dgfip.finances.gouv.fr

e.mail : dgfip@cgt.fr

Prix : 0,50 €



ÉDITORIAL

Ce mag spécial « loi de transformation de la Fonction publique » est publié dans une période très particulière de la crise sanitaire et du confinement de la population.

Le syndicat national CGT Finances Publiques tenait avant tout à saluer l'engagement des agents des finances publiques ainsi que celui de ses militants dans ce contexte inédit et dans un contexte bien plus difficile qu'à l'accoutumée.

« Il aura fallu
cette crise
pour que les
administrations
se rappellent
de l'utilité des
organisations
syndicales »

La loi de « transformation de la fonction publique » votée, et dont les décrets d'application sortent au fil de l'eau, montre déjà ses effets néfastes. Mais la crise sanitaire que nous vivons révèle encore plus, s'il le fallait, l'absurdité des décisions que contient cette loi.

Pour rappel, cette loi supprime les commissions administratives paritaires qui concernent la mobilité, les promotions etc., fusionne les CT et les CHSCT, bref diminue et méprise le dialogue social.

Elle prévoit également un recours massif au non-titulariat, en instituant la rupture conventionnelle dans la Fonction publique. Elle fait des éléments salariaux individuels une partie prépondérante de la rémunération. Elle met en place un arsenal de dispositions pour accompagner les abandons de missions publiques et des dizaines de milliers de nouvelles suppressions d'emplois.

Ce projet du pouvoir exécutif constitue bien une remise en cause du Statut général.

Pourtant la crise sanitaire met en lumière ce que la CGT Finances Publiques a toujours affirmé. Il aura fallu cette crise donc pour que les libéraux annoncent que les fonctionnaires sont essentiels pour le fonctionnement et la continuité de l'État. Il aura fallu cette crise pour que les administrations se rappellent de l'utilité des organisations syndicales. Il aura fallu cette crise pour que le gouvernement reconnaisse le manque de moyens donnés au service public... Il aura fallu cette crise pour que nos missions redeviennent régaliennes...

Au sortir de cette grave période, la CGT Finances Publiques comme elle l'a toujours fait mettra tout en œuvre pour que ces « belles » paroles ne restent pas lettres mortes. Elle exigera que ces principes soient réaffirmés en termes d'emplois, de moyens et de revalorisation des rémunérations. Elle luttera pour l'abandon des réformes de démantèlement de la DGFIP, et le retrait des lois instaurant la casse du statut des fonctionnaires et la casse des instances de défense des agents des finances publiques.

Fonction publique

LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite « de transformation de la fonction publique » s'inscrit, avec d'autres réformes régressives des politiques libérales, dans un dangereux basculement de société.

C'est l'attaque la plus frontale contre la Fonction publique, contre les agents publics et les missions de service public, contre le Statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers.

Cette loi, c'est la remise en cause de la Fonction publique de carrières et de ses principes fondateurs d'égalité, de neutralité et d'indépendance, de responsabilité. Le DG a décidé de publier, en une seule fois, les cartes de tous les départements, à grand renfort de communication, en fin de campagne IR, après la clôture des demandes de mutations locales, juste après les élections européennes.

En finir avec la DGFIP et ses agents

Pour la CGT, ils demeurent essentiels car ils protègent l'usager citoyen et la population contre les dérives des décisions administratives et politiques et garantissent un service public rendu dans l'intérêt général par des fonctionnaires neutres et impartiaux.

Par cette loi, le gouvernement remet en cause l'exercice des missions de service public, en donnant aux employeurs publics les moyens de mettre en œuvre le plan « Action

publique 2022 » de casse des missions, la réforme de l'organisation territoriale de l'État, les secrétariats généraux communs et le réseau « France service », la réforme des administrations centrales, et cela sans contraintes statutaires.

À la DGFIP, la loi est une aubaine pour installer le « Nouveau Réseau de Proximité » et pour tous projets de transfert de missions (recouvrement, SPL, Cadastre,...) qui conduisent au démantèlement programmé de nos missions de service public.

Pour gérer les suppressions d'emplois, les restructurations et externalisations, pour contraindre les agents à sortir de leur champ professionnel initial, la loi offre une « boîte à outil » pour les employeurs, jusqu'à créer la rupture conventionnelle, le détachement d'office dans le cas d'externalisation et diverses mesures d'accompagnement des personnels* :

congé de transition professionnelle, mise à disposition d'un organisme ou d'une entreprise du privé sans perte de statut, priorités de mutation ou de détachement dans ou hors son département, sa région, voire son ministère.

Par cette loi, le gouvernement entend détruire les instances représentatives des personnels :

- > en créant le Comité Social d'Administration - CSA, (fusion CT et CHSCT) : alors même que les conditions de vie au travail ne cessent de se dégrader ces questions seront noyées dans une instance fourre-tout dont le champ de compétences devient gargantuesque ;
- > en supprimant **les CAP de mobilité et de promotion** : dans ce cadre, la loi prévoit des **Lignes directrices de gestion** qui seront soumises à la consultation du CSA.

C'est une attaque d'ampleur contre le droit des personnels à être défendu sur leur lieu de travail et tout au long de leur carrière. Le gouvernement entend substituer

aux dispositifs statutaires et réglementaires existants, une précarité généralisée avec un recours accru au contrat, une montée en puissance de la rémunération et de la

carrière au mérite, une multitude de dispositifs de mobilités contraintes.

L'heure est à la mobilisation pour faire de la Fonction publique un outil du progrès social par la reconquête et le développement des services publics, par le maintien d'une fonction publique de carrière, par le renforcement des instances représentatives des personnels dans le cadre de droits et garanties collectifs.

RAPPEL DU CONTENU DE LA LOI

La loi modifie les 4 Titres du Statut général des fonctionnaires et se décline en 5 titres, le 6^e étant consacré au calendrier d'entrée en vigueur :

I : « Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics » : réforme les instances du dialogue social avec la création des Comités sociaux (fusion des CT et des CHSCT) et suppression de certaines prérogatives des CAP ;

II : « Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines » : élargit de façon accrue le recours au contrat, revoit le droit à mutation, prône la reconnaissance de la performance professionnelle par le mérite et instaure de nouvelles sanctions disciplinaires ;

III : « Simplifier le cadre de gestion des agents publics » qui traite des obligations déontologiques, des règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des agents, des modalités du Télétravail, des accords sur le temps de travail et sur le droit de grève dans la FPT ;

IV : « Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics » qui est un « plan social » pour contraindre les agents aux mobilités liées aux restructurations et externalisations de missions et gérer les suppressions d'emploi, avec des mesures sur la formation ;

V : « Renforcer l'égalité professionnelle » : mesures de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour améliorer la situation des travailleurs en situation de handicap.

Où en sommes-nous de sa mise en œuvre ?

L'essentiel des mesures de la loi du 6 août est d'application immédiate. D'autres le sont à la publication des décrets et certaines concernant les instances représentatives se mettront en place en 2022 mais avec des modalités transitoires dès 2020.

Décrets publiés et déjà entrés en vigueur :

- **n°2019-1265** : les lignes directrices de gestion et l'avenir des CAP ;
- **n°2019-1392** : la portabilité du Compte personnel d'activité dans la FP (décret 2017-928 revu) ;

■ **n°2019-1414** : recrutement de contractuels sur des emplois permanents ;

■ **n°2019-1441** : mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service ;

■ **n°2019-1442** : mesures relatives à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service ;

■ **n°2019-1444** : indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la FP de l'État ;

■ **n°2019-1561** : modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur ;

■ **n°2019-1593** : rupture conventionnelle (RP). Arrêté du 6/2/20 : modèles de convention ;

■ **n°2019-1596** : indemnité spécifique de RP et dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents ;

■ **n°2019-1594** : les emplois de direction de l'État ;

■ **n°2020-69** : les contrôles déontologiques dans la FP ;

■ **n°2020-172** : le contrat de projet .

La loi prévoit aussi de traiter plusieurs dossiers essentiels pour les personnels par la voie d'ordonnances.

■ La négociation collective et la conclusion d'accords négociés aux niveaux national et local ;

■ Règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des agents publics : la Protection sociale et complémentaire et les instances médicales, les règles de l'inaptitude et divers congés, etc. ;

■ Mesures sur la formation professionnelle et ses établissements, sur le recrutement en catégorie A ;

■ Codification du droit de la fonction publique.



UNE ATTAQUE D'AMPLEUR CONTRE LES DROITS ET GARANTIES DES PERSONNELS, CONTRE LA FONCTION PUBLIQUE DE CARRIÈRE

Sous le fallacieux prétexte de « rendre le dialogue social plus efficace et plus fluide » le gouvernement s'attaque à la démocratie sociale et aux instances représentatives des personnels qu'il juge redondantes. C'est nier l'attachement des personnels à ces instances qui participent de l'exercice de la citoyenneté sur le lieu de travail et de l'amélioration de leurs conditions de travail.

Le gouvernement entend aller très vite, et le 1^{er} décret à être publié, n°2019-1965 du 29 novembre 2019, concerne deux sujets importants pour les personnels, ***l'évolution des attributions des CAP et les lignes directrices de gestion (LDG)***, pour les 3 versants de la Fonction publique. Et force est de constater que dans le décret, le gouvernement tente d'aller encore plus loin que la loi s'agissant des prérogatives des CAP !

Pour la CGT, en soustrayant à la compétence des CAP un grand nombre de décisions individuelles relatives à leur carrière, la loi Dussopt remet en cause le principe constitutionnel qui définit les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires depuis la création du statut général.

La volonté du gouvernement est bien de déconcentrer les décisions individuelles au plus près du terrain et de doter les managers des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action. A l'heure des restructurations brutales, des fermetures et transferts de service, des abandons de missions publiques, il faut donner toutes les libertés aux employeurs d'en faire à leur guise, y compris de recruter des contractuels sur des emplois permanents.

Son objectif est d'affaiblir le rôle et la place des syndicats et des représentants du personnel dans la défense des intérêts des personnels, par la réduction des moyens et des prérogatives des CAP. Il lui faut museler les représentants élus dans ces instances représentatives qui sont un véritable obstacle pour mettre en œuvre ses orientations et donner la main aux employeurs et aux chefs de service locaux pour gérer la carrière des fonctionnaires, pour favoriser le profil et le mérite au détriment de règles collectives et égalitaires.

C'est l'arbitraire des managers qui est favorisé au détriment des intérêts des personnels qui y perdront en visibilité et en transparence sur les décisions

individuelles qui seront prises par les chefs de service en matière de mutation et de promotion.

C'est dans ce contexte de remise en cause des CAP que la loi instaure des LDG dont le contenu et les conditions d'élaboration sont définis par le décret n°2019-1965 et déclinées dans chaque ministère. À la DGFIP ce sont les LDG des Ministères économiques et financiers qui s'appliquent.

Pour la CGT, sans le rôle essentiel de défense des dossiers mené par les représentants du personnel en CAP, ces mesures ne feront qu'aggraver les inégalités salariales et professionnelles entre les femmes et les hommes et ouvrir la porte à toutes les pratiques discriminatoires !

Pour la CGT Fonction publique, nous estimons au contraire que nous avons besoin de CAP avec un rôle et des prérogatives renforcés, pour le droit des agents à être informés et défendus tout au long de leur carrière par des élu.es disposant des moyens nécessaires et dans le cadre de règles nationales et égalitaires.

Cette loi signifie la mise à mal des instances démocratiques que sont les CAP !

La loi de transformation de la Fonction publique modifie les compétences des CAP dans les trois versants de la Fonction publique en les vidant d'une très grande partie de leurs prérogatives.

Pour faciliter la mise en œuvre du mérite individuel et de la mobilité contrainte par les restructurations, la loi supprime sur des questions essentielles dans la carrière et la vie au travail des agents, l'avis des CAP sur :

- > **les mobilités ce qui ne fera que restreindre le droit à mutation ;**
- > **l'avancement et la promotion interne ce qui favorisera le mérite.**

La suppression des prérogatives des CAP est aggravée dans le décret qui va plus loin que la loi :

- > suppression des CAP de position (détachement, intégration directe, position hors cadres) ;
- > CAP de titularisation réduite aux seuls cas de refus retirant ainsi toute vision globale ;

Les CAP restent donc compétentes pour :

- > les refus de titularisation et les licenciements en cours de stage ;
- > les recours relatifs à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel ;

> les refus de congés pour formation syndicale, et pour formation en matière d'hygiène et de sécurité ;

> l'examen en Conseil de discipline des sanctions des 2^e, 3^e et 4^e catégorie ; à noter que la loi instaure une exclusion temporaire de 3 jours qui ne sera pas vue en conseil de discipline car cette sanction est classée dans le groupe 1 !

> les refus d'accomplir un service à temps partiel et litige lié aux conditions d'exercice du TP ;

> les refus d'autorisation d'absence pour préparer un concours ou pour une action de formation continue ;

> **nouveau** : les refus de congés au titre du CET et les refus de demande de mobilisation du CPF ;

> les recours après un refus de télétravail (**nouveau** mais c'était prévu dans le décret 2016-151) ;

> les questions d'ordre individuel relatives au licenciement, à la disponibilité, à l'acceptation d'une démission, à la réintégration à l'issue d'une période de privation de droits civiques ou de perte de nationalité.

La suppression des CAP s'applique pour les décisions individuelles prenant effet :

> **au 1/1/2020** et relatives à la **mutation**, au détachement, à l'intégration et réintégration après détachement ;

> **au 1/1/2021** et relatives à la **titularisation, à l'avancement et à la promotion** (c'est-à-dire la fin des CAP dès 2020 des promotions au titre de 2021).

Autres mesures du décret :

La possibilité de saisir la CAP, par le président ou sur demande écrite par la moitié au moins des représentants du personnel de toutes questions entrant dans leur compétence, est supprimée aussi.

La loi prévoit également pour la Fonction publique de l'État, **des CAP par catégorie A, B et C** et non plus par corps, voire par grade comme cela existe dans certaines administrations.

Cette mesure entrera en vigueur à compter du prochain renouvellement des instances en 2022.

Les agents peuvent choisir un « représentant syndical » désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix (disposant d'au moins un siège au sein du CSA ministériel ou de tout autre CSA dont relève l'agent) pour les assister dans les recours administratifs contre les décisions individuelles prises en matière de promotion, d'avancement et de mutation/mobilité.

La loi instaure des lignes directrices de gestion - LDG

Les lignes directrices de gestion (articles 4 et 30 de la loi) définies dans le décret déterminent :

- > la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;
- > les orientations générales en matière de mobilité à l'État, avec maintien pour certains

ministères des « tableaux périodique de mutation » comme à la DGFIP ;

> les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Ces LDG peuvent être communes ou distinctes et sont établies pour 5 ans

au plus. Elles peuvent, sans aucune obligation, être révisées en cours de période.

Les LDG sont établies dans la FPE au niveau ministériel et peuvent comporter des orientations propres à certains services, ensemble de services, missions, ensemble de corps, types d'emploi.

FIER-E-S

D'ÊTRE FONCTIONNAIRES !

Si cela est prévu par les LDG ministérielles, et compatible avec celles-ci, elles peuvent être établies :

- > par le Chef de service pour un ensemble de services centraux et de services déconcentrés, et le cas échéant, pour des services à compétences nationales relevant de celui-ci ;
- > par les chefs de service déconcentrés relevant d'un ou de plusieurs départements ministériels ;

Les Comités sociaux d'administration (CSA), les CT jusqu'au renouvellement des instances, sont consultés sur les projets de LDG ainsi que sur leur révision.

Un bilan annuel de leur mise en œuvre, relatif aux orientations en matière de mobilité et de promotion, est présenté devant le comité social compétent.

Elles sont publiées et/ou rendues accessibles aux agents.

Les LDG fixant la stratégie pluri-annuelle de pilotage des RH définissent les enjeux et les objectifs de la politique RH à conduire au sein de l'administration, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Elles peuvent porter, sur la politique de recrutement et d'emploi, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le développement des compétences et l'accompagnement des transitions professionnelles.

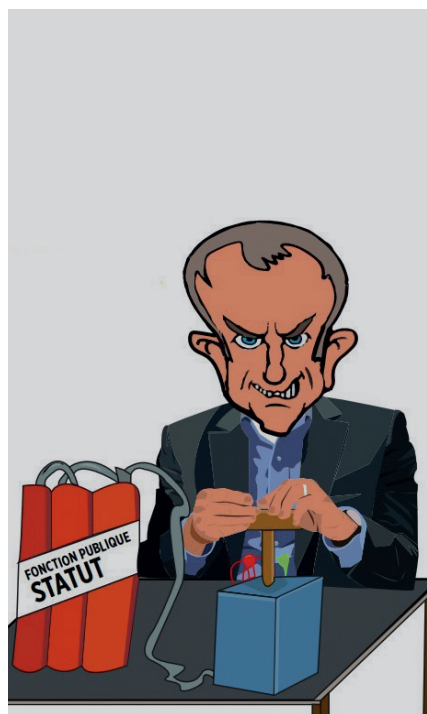
Les LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels fixent les orientations et les critères pris en compte pour les promotions au choix dans les corps et grade (à compter du 1/1/2021), et les mesures favorisant l'évolution professionnelle et l'accès à des responsabilités supérieures.

Elles visent :

- > à préciser les modalités de prise en compte de la valeur et des acquis de l'expérience professionnelles, ainsi que des activités exercées y compris à l'extérieur de l'administration d'origine ou dans le privé ;
- > à assurer l'égalité femmes/hommes dans les procédures de promotion.

Les LDG en matière de mobilité fixent :

- > les orientations favorisant l'adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels, l'accompagnement des projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle au sein ou à l'extérieur de l'administration, l'égalité professionnelle ;
- > les procédures de gestion des demandes individuelles ;
- > les modalités de prise en compte des priorités de mutation, et le cas échéant, de mise en œuvre de critères supplémentaires prévus à l'article 60 de la loi ;
- > le cas échéant, les modalités d'application des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois.



Les LDG ministérielles : Encore plus de mobilité contrainte !

Seules les LDG concernant la mobilité, ont été présentées en Comité technique ministériel aux organisations syndicales, compte-tenu d'une entrée en vigueur prévue par la loi au 1^{er} janvier 2020.

Le texte définitif du 20 janvier, n'a fait l'objet que de quelques aménagements portés notamment par la CGT. Certaines administrations, la DGFIP, la DGDDI et la DGCCRF conservent des « **Tableaux de mutation** », mais les mesures les plus dangereuses sont maintenues : mobilité contrainte, généralisation des postes à profil, durée minimale ou maximale sur le poste, ainsi que des mesures non prévues dans le décret comme l'entretien préalable à l'affectation, la mutation au fil de l'eau, etc.

Ces LDG ministérielles seront déclinées à la DGFIP et pourront encore être modifiées : elles seront vues en groupe de travail et le Comité technique de réseau sera consulté sur le projet.

Les LDG sont établies pour 5 ans, révisables à tout moment à l'initiative de l'administration ou après discussions avec les syndicats, notamment dans le cadre du bilan annuel qui doit être fait devant le CT.

Toutefois, les nouvelles règles de mobilité seront prises en compte progressivement pour s'appliquer dans leur totalité en 2021, sauf certains critères qui le seront postérieurement. L'année 2020 est donc considérée comme une année transitoire.

Les mouvements à la DGFIP, déjà en cours au titre de 2020, seront partiellement soumis aux dispositions existantes **mais sans l'avis des CAP et l'intervention des élus des personnels !**

Les LDG mobilité se déclinent en fonction des 4 rubriques définies dans le décret mais le ministère n'hésite pas à aller encore plus loin afin de laisser plus de marges de recrutement aux managers locaux pour gérer les restructurations et la réorganisation territoriale de l'État

avec notamment la mise en place de secrétariats généraux communs sous la tutelle des préfets

La CGT n'est pas opposée à établir des lignes directrices de gestion mais à condition qu'elles soient négociées avec les organisations syndicales représentatives et établies sur des critères objectifs et transparents dans le cadre de règles nationales clairement établies. La CGT défend le principe d'une mobilité choisie avec des possibilités de recours en CAP.

Quelles sont les orientations en matière de mobilité ?

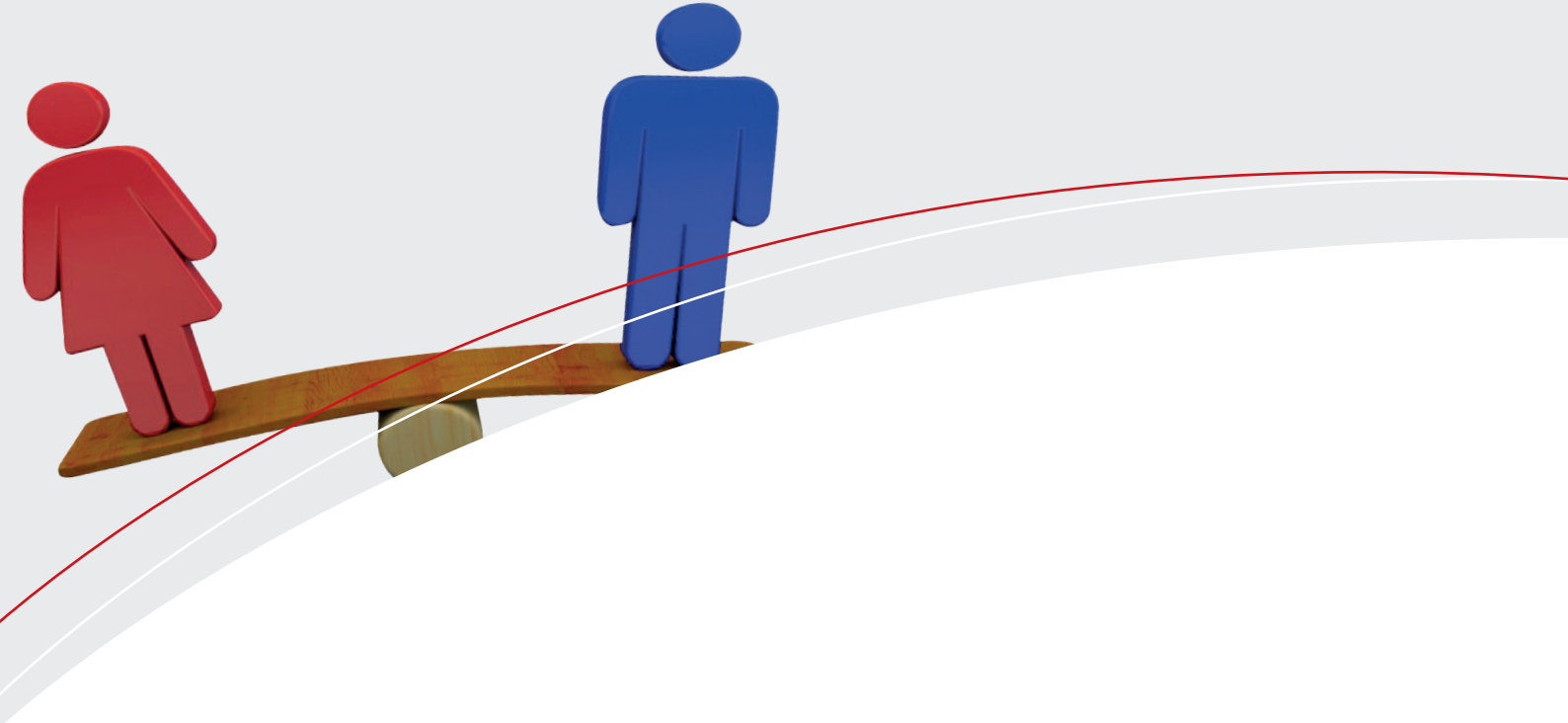
Sous le prétexte d'accompagner les agents dans leur parcours professionnel et leur développement personnel, les LDG offrent tous les outils pour détruire le droit à mutation et plonger les personnels dans une insécurité professionnelle permanente ! Les contractuels en

CDD sont concernés mais il y a fort à craindre que ce ne soit pas pour leur offrir une mobilité choisie !

Afin d'adapter les compétences à l'évolution des organisations et des métiers, les LDG proposent :

- > un suivi individuel des cadres à l'issue d'une 1^{ère} affectation ou d'un moment significatif de la carrière ;
- > de développer la mobilité entre ou hors des directions des Ministères économiques et financiers pour prétendent-ils, « accompagner des volontés de reconversion vers d'autres filières » : si ces volontés existent, pour la CGT il s'agit surtout de mobilités contraintes liées aux restructurations ;
- > un entretien aux agents non mobiles depuis 5 ans ;
- > une veille sur l'absence de discrimination.





Un entretien pour les agents non mobiles depuis 5 ans

L'objectif affiché serait « *d'échanger avec l'agent sur son évolution de carrière et ses souhaits de mobilité.* » Mais personne n'est dupe ! Qu'il soit demandeur ou non de cet entretien, qu'il souhaite ou non une mobilité, l'agent pourra être contraint à une mutation fonctionnelle ou liée à

un changement de poste. Chaque direction pourra d'ailleurs cibler pour quelle catégorie, quel corps ou quel métier, elle souhaite tenir ces entretiens. L'objectif est bien de permettre aux managers de choisir et de diversifier le profil de leurs agents et de gérer les

transferts et restructurations de service, voire de recruter des contractuels sur certains emplois. Et c'est le flou sur qui tiendra cet entretien : le service RH ou un autre acteur de la direction !

Des indicateurs pour lutter contre les discriminations !

Pour favoriser l'égalité professionnelle, le ministère prévoit « une veille sur l'absence de discriminations via des indicateurs » ! Il s'agira uniquement de déterminer la part des femmes et des hommes ayant candidaté sur un poste vacant ou s'étant inscrit dans le mouvement et d'observer le taux de satisfaction par sexe pour s'assurer du traitement égal des demandes.

D'autres indicateurs porteront sur la mobilité des agents en situation de handicap, des seniors, des femmes, des agents rentrant de congé parental, de CLM ou CLD, de disponibilité ou détachement, ou en fonction de problématiques propres aux directions.

C'est purement scandaleux, de prétendre que le rôle des élu.es pour éviter les discriminations pourra être remplacé par des indicateurs, alors que tous les critères de mobilité vont dans le sens du profil et de l'arbitraire ! Comment croire que le bilan servira à rectifier tout ce qui se faisait en CAP dans le cadre de règles clairement définies pour examiner toutes ces demandes d'agents et prendre en compte des situations particulières.

Quelles organisation et procédure de gestion des demandes ?

Les mobilités s'effectuent par tableau de mutation ou « au fil de l'eau » mais les LDG ministérielles ne fixent pas le nombre de cycle de

mutation qui restera à l'appréciation de la DGFIP. Le dépôt et le suivi des demandes se fera via un outil numérique qui permettra le suivi de la demande par l'agent. Il pourra aussi bénéficier d'un outil



de simulation pour l'éclairer sur la probabilité d'obtenir ses vœux : pour la CGT un gadget qui isole l'agent en lieu et place du service RH ou d'un élu qui jouait ce rôle !

L'intervention de la CGT a permis d'obtenir plus de transparence sur les éléments publiés et accessibles aux agents sur les sites ministériel ou DGFIP, relatifs à l'examen des tableaux de mutation :

Avant : les notes de campagne des mutations, la liste des postes et/ou résidences ouvertes et des postes à profil, le tableau de mutation avant décision (le projet) ;

Après : les listes des agents mutés et des postes et/ou résidences non pourvus. Le droit au renoncement demeure, pour des motifs graves et imprévus, selon les règles des LDG de la DGFIP.

Affectations au fil de l'eau, le choix du prince ! C'est la porte ouverte à l'arbitraire au choix de l'agent sur son profil et ses capacités à se rendre disponible hors du cycle de mutation. C'est le risque de créer des discriminations et d'aggraver les inégalités entre les femmes et les hommes.



Cerise sur le gâteau : l'expérimentation de la médiation RH

Un agent n'ayant pas obtenu la mutation souhaitée, pourra faire appel à une médiation avant toute procédure contentieuse. Cette expérimentation fera l'objet d'un bilan annuel avec les LDG.

L'objectif sera de dégager des solutions quant aux situations les plus délicates rencontrées par l'agent tant sur le plan personnelle que professionnelle.

Le médiateur (gestionnaire RH, conseiller mobilité/carrière, manager,...) n'aura aucun lien hiérarchique avec l'agent et sera formé afin d'obtenir la certification nécessaire et de respecter les principes.

tels que l'indépendance, la discrétion, la confidentialité et l'impartialité.

Scandaleux ! On remplace le rôle des élus aux CAP de mutation par des médiateurs !

L'agent pourra être accompagné par une personne de son choix, représentant du personnel ou agent.

restructuration) sans réaffectation sur un emploi du même grade et service.

Durée minimale ou maximale d'affectation imposée !

Un arrêté ministériel fixera dès 2020 les types d'emploi concernés avec les durées minimales ou maximales et les zones géographiques. L'objectif de cette mesure est, dans l'intérêt du service, d'éviter des occupations excessives de postes ou de contraindre des agents à demeurer sur leurs postes. Pour la CGT, la question de l'attractivité des postes est un vrai sujet, qui ne peut être réglé par ces mesures.

L'intérêt du service peut passer avant les priorités légales de mutation !

Si le respect des priorités légales s'impose à toutes les mobilités, les LDG peuvent décider de critères subsidiaires pour prendre en compte :

- l'adéquation entre les compétences des candidats et les enjeux attachés aux postes !
- des situations familiales ou sociales particulières (proche aidant, soin ou garde d'enfant,...) ;
- le cas des agents affectés sur des territoires peu attractifs ;
- la réintégration des agents revenant de disponibilité ou de détachement : il s'agit là de rassurer les agents que l'on aura inciter à faire une mobilité externe !

Inadmissible ! Même dans les cas où les priorités légales peuvent s'exercer, l'autorité hiérarchique conserve son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des besoins du service, ou de tout autre motif d'intérêt général.

La règle principal devient l'affectation au profil avant tout autre critère !

La priorité pour suppression d'emploi liée à une restructuration (art. 62 bis) prime les 5 autres priorités de l'article 60 : rapprochement de conjoint ou du partenaire PACS, handicap quel que soit le type et le taux, exercice dans un quartier urbain sensible, CIMM dans les DOM-TOM-Nouvelle-Calédonie, suppression d'emploi (hors

■ La durée maximale qui ne peut être inférieure à 5 ans, concernerait des postes de management ou d'expertise de niveau A et des postes qualifiés d'attractifs. Sauf dérogation, au bout de 5 ans le poste sera ouvert à la mobilité et l'agent contraint de quitter son poste bénéficiera d'une priorité subsidiaire.

■ La durée minimale qui ne peut être supérieure à 5 ans, concernerait les agents affectés à l'issue d'une scolarité ou d'une promotion même sans scolarité ou mobilité, et des postes peu attractifs. Pour autant l'affectation sur ces postes ne fera pas obstacle au bénéfice d'une priorité légale de mutation.

Malgré un vote unanime des neuf organisations syndicales contre le projet de loi Fonction Publique, Le gouvernement persiste à vouloir imposer cette loi de casse sociale !

SUPPRESSIONS DE POSTES

PRÉCARITÉ

Allongement du temps de travail
Suppression des accords locaux

**RECOURS AUX CONTRATS
DE MISSION**

Amplifications des écarts salariaux
femmes - hommes

**INÉGALITÉS
DE TRAITEMENT**

**MISE EN CONCURRENCE
DES AGENTS**

Poursuite du gel du point d'indice
Pression des directions

**NON À LA CASSE
DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**RÉMUNÉRATION
AU MÉRITE**

RECRUTEMENT PAR CONTRAT

**ATTEINTES À LA FORMATION
PROFESSIONNELLE**

Fin des garanties collectives
Soumission aux intérêts partisans

Opacité dans les avancements, mutations,
promotions • Favoritisme
Généralisation de l'entretien professionnel sur
des critères subjectifs

**SUPPRESSION
DES COMPÉTENCES DES CAP**

CLIENTÉLISME

SUPPRESSION DES CHSCT
Réduction des moyens alloués à la médecine de prévention
Accroissement des risques psychosociaux

