



Compte-rendu de la réunion « Évaluation de la politique publique en matière d'affectation et de mobilité sur les territoires » du 23 octobre 2013

Participaient pour la CGT : Emmanuelle MOISSONNIER, Valérie DORDAIN, Claude MICHEL, Marie-Hélène THOMAS.

La réunion était présidée par Madame Anne-Marie Lévêque, Directrice Générale des Administrations de la Fonction Publique (DGAFP).

Cette réunion convoquée dans le cadre de l'agenda social Fonction Publique avait pour objet la présentation du rapport « Desforges » sur « l'affectation et la mobilité des fonctionnaires sur le territoire » concernant les trois versants de la Fonction Publique.

Ce rapport annoncé pour la mi-juillet a été diffusé le 18 octobre, peu de temps donc laissé aux organisations syndicales pour analyser son contenu, les 40 propositions du rapport et les différents scénarii proposés.

Il s'agit donc d'une réunion d'information et « d'échanges libres ». La DGAFP affirme découvrir le rapport en même temps que les OS !

Les discussions ont porté essentiellement sur l'état des lieux, **les différents scénarii et les 40 propositions seront plus particulièrement examinés au cours d'une réunion prévue le 19 décembre.**

Pour la CGT la mobilité doit être abordée sous ses différents volets : statutaire – financier – accompagnement (aide au logement...).

Qu'il s'agisse d'une mobilité choisie ou contrainte, résultant des restructurations, suppression de missions ou de la décentralisation, les mobilités se heurtent à la complexité des procédures et à des aspects matériels (logement, situation du conjoint, enfants...).

Il manque un certain nombre d'éléments dans le rapport sur les freins à la mobilité.

Sur le volet statutaire, des questions en suspend ralentissent le déroulement de carrière des agents et entravent la mobilité entre versants de la Fonction publique, elles mériteraient un approfondissement (ex : traduction dans les décrets de statuts particuliers des dispositions de la loi 83-634 sur la promotion des agents en détachement).

Le volet formation n'est absolument pas traité alors que les besoins sont réels pour que les agents s'approprient leurs nouvelles missions.

Le rapport a un regard particulier sur le périmètre RéATE et la situation des DDI. Il s'agit de trouver des solutions pour gérer le plan social provoqué par la suppression de l'ATESAT et de l'ADS.

La CGT s'appuie sur l'exemple des DDI, cité dans le rapport, pour pointer les besoins de formation et l'offre en la matière trop insuffisante.

Le groupe de travail « Formation professionnelle » doit reprendre ses travaux interrompus au printemps.

Pour la CGT, l'analyse des freins à la mobilité en DDT est incomplète, ils sont surtout liés à la déconcentration de la gestion au niveau régional : gestion des effectifs par zone de gouvernance par le RBOP qui se traduit par un blocage des mobilités au MEDDE (Ministère de l'Écologie du Développement Durable et de l'Énergie). Le plan social concerne ici 4000 emplois.

Le rapport contient beaucoup de données du versant État, mais très peu des deux autres versants.

Pour le versant territorial, il faudrait une gestion collective de la carrière des agents au niveau des centres de gestion.

Il faut mettre fin aux aberrations statutaires, comme par exemple dans le versant hospitalier où on doit démissionner de son établissement pour muter dans un autre établissement.

Le projet de suppression de l'indemnité de départ volontaire se discute, comme celle envisagée d'un certain nombre d'autres dispositifs qui ont pourtant permis de résoudre des problèmes dans un contexte où, il y a des suppressions massives d'effectifs dans les services de certains ministères et où les portes de sortie sont très limitées.

Quels dispositifs de substitution met-on en place ?

La suppression en 2012 du prêt à la mobilité n'apparaît pas dans le rapport, on doit s'interroger si c'était judicieux.

En cette période d'austérité budgétaire, la CGT voit bien l'objectif de ces suppressions. Mais la situation des services, la mobilité importante générée par la Modernisation de l'Action Publique à l'État et le projet de loi « Modernisation de l'action publique et affirmation des métropoles » dans le cadre de l'acte 3 de décentralisation nécessitent des moyens à la hauteur des enjeux de missions de service public et permettant de préserver les personnels.

Autre exemple, la suppression de l'observatoire de l'emploi public, était elle opportune ? Alors que nous devons avoir une vision claire de la situation des effectifs et des différents mouvements.

Il faut approfondir tous ces sujets.

Il y a parmi les 40 propositions une remise en cause inquiétante du rôle et des attributions des CAP à l'Etat.

Concernant la contractualisation, au travers des fiches de poste, sur une durée de présence sur le poste en fonction de la mission, pour la CGT c'est non. Nous nous opposons à la généralisation d'une telle pratique (déjà employée pour l'encadrement supérieur).

D'autres propositions méritent débat.

Le diaporama ci-joint présenté en séance a servi de support à la réunion, il conclut sur des scénarii complétant une boîte à outils RH orientée vers l'individualisation des parcours de carrières, parcours dirigés, au service des réorganisations...

Nous sommes bien dans la gestion d'un plan social sans réel moyens, mais aussi vers une évolution (au travers des scénarii) de la gestion des ressources humaines, au-delà du seul sujet « mobilité », aux conséquences importantes pour les trois versants de la Fonction Publique.

Les employeurs territoriaux ont déjà pris position pour le scénario du territoire, ceux de l'hospitalière pour celui des métiers.

Les organisations syndicales ont réservé leur position à une prochaine réunion.

La CGT a rappelé son opposition à une fonction publique de métier. Chaque scénario pose questions.

La réflexion doit traverser les organisations de la CGT ; elles doivent s'emparer du sujet. Nous devons dégager pour la prochaine réunion une position argumentée sur les différents scénarii proposés.

Montreuil, le 4 novembre 2013