

DECLARATION LIMINAIRE

Le programme action publique 2022 comporte deux volets. Un volet Missions (le Comité CAP 22 ne va plus tarder à livrer ses conclusions) et un volet RH dont les principes directeurs (réforme du dialogue social, rémunération au mérite et individualisée, recours facilité et accru aux contractuels et enfin plan de départ volontaire) ont été présentés par le Premier ministre le 1er février 2018.

Suite à ces annonces, les premiers rendez-vous avec les fédérations de fonctionnaires, dont Solidaires Fonction publique, ont débuté. Les premiers sujets abordés portent sur le dialogue social et ses instances.

Les premières annonces sont sans équivoque, outre la fin des CHS-CT dans leur configuration actuelle, il est question de la fin des CAP de mutation. Cela signifie que les élu-e-s du personnel ne pourront plus vérifier la bonne application des règles (s'il reste des règles). On l'a vu avec le mouvement national de mutations des contrôleurs : la DG peut se tromper parfois et sans l'intervention des élu-es de Solidaires Finances Publiques, bon nombre d'agent-e-s auraient été lésée-e-s. Cela signifie également qu'aucun agent ne pourra faire appel, dans ce cadre institutionnel et quel que soit le sujet d'une décision le concernant. Il devra traiter de gré à gré avec son supérieur hiérarchique direct ou saisir la justice administrative. C'est également la fin du paritarisme qui ne subsistera que pour les disciplines. De ce dernier point de vue, une exclusion de trois jours sera inscrite dans le premier groupe des sanctions disciplinaires.

Dans ce contexte déjà lourd ajoutons qu'à compter du mouvement de mutations 2019, 14 départements vont préfigurer l'affectation nationale « au département » avant la généralisation à toutes les directions en 2020. Cette décision du Directeur Général implique de nouvelles modalités d'affectation au plan local, qui ont été déclinées dans 9 fiches proposées au groupe de travail national du 10 avril dernier, présentées par le DG lui-même comme une avancée favorable pour les agents (CF Ulysse du 12/04/2018). Solidaires Finances Publiques dénonce avec force les graves reculs et dérives que constituent ces modalités au regard des droits et garanties des agents.

DES CHOIX GEOGRAPHIQUES REDUITS

Finie l'affectation nationale « Direction/RAN/Mission/Structure », les agents seront désormais affectés au département sans autre précision géographique ni de métier. Or un département, cela peut être très grand quand on l'envisage sous l'angle des trajets domicile-travail quotidiens. C'est en local seulement que l'affectation à la commune et sur un poste sera définie. Demain, une mutation nationale, c'est une forte probabilité d'être affecté localement en dehors des aspirations des agents.

L'ARBITRAIRE DES DIRECTEURS

La règle de l'ancienneté est dévoyée, notamment par les deux dérogations prévues que constituent les postes au choix et l'intérêt du service ou la situation de l'agent:

Concernant les postes au « choix », qui visent pour le moment les A, (mais ensuite ?) et contrairement aux postes « à profil » où l'ancienneté restait une priorité, le directeur sera totalement libre de choisir sans même avoir à justifier sa position : c'est le retour de l'arbitraire. Le dialogue social constitue, outre un contre-pouvoir vital en démocratie, la possibilité de faire connaître des situations, de penser à plusieurs et d'éviter les impairs qui peuvent se révéler dramatiques pour les humains, oubliés derrière ces règles de gestion administrative et impactés dans leur vie quotidienne.

L'INTERET DU SERVICE OU LA SITUATION DE L'AGENT

C'est la dérogation qui tue la règle de l'ancienneté et ouvre la porte à toutes les dérives quand on la lit dans le contexte d'effectifs très fortement déficitaires pour les C et B. La notion d'« intérêt du service » va autoriser le directeur à « profiler » les affectations locales avec des risques de dérives tels que l'enfermement de l'agent à vie dans une spécialité, l'obligation des agents « compétents » de rejoindre des sites non souhaités ou même le refus de mutation d'un agent considéré comme essentiel au service.

Et la mention de la situation de l'agent ne sert que de caution à ce recul de garanties puisque, les situations graves étaient déjà prises en compte et gérées.

LA FIN DE LA GARANTIE A LA COMMUNE

C'est certain : il y a urgence pour la DG de gérer les 20 000 suppressions d'emplois annoncées. Ainsi, les « priorités en matière de réorganisation et de suppressions d'emplois », ne sont en réalité que des contraintes pour les agents, visant à lisser les surnombres et les déficits et libérer l'administration de ses obligations envers ses propres agents, garants du service public et de fait de la cohésion sociale.

Ainsi, l'obligation est faite à l'agent de suivre son emploi en cas de réorganisation ou transfert sur la même commune.

Ainsi, le maintien sur la commune, en surnombre, de l'agent qui n'aurait pu se recaser est supprimé. Dans ce cas, l'agent aura une « priorité » sur tous les postes vacants du département, soit une simple garantie de retrouver un poste fixe mais n'importe où. A défaut de poste vacant, il sera placé ALD département.

TROP DE PRIORITES TUE LA PRIORITE

La priorité « interne », va mettre un nouveau frein à la promotion interne, déjà moribonde. Les agents rejoignant leur département d'origine suite à une promotion (liste d'aptitude, concours) sont considérés comme des agents extérieurs et passeront donc après les autres.

Ainsi les convenances personnelles « internes » primeront les rapprochements internes des « externes », ce qui est contraire à la loi qui oblige l'administration à rapprocher les conjoints qui travaillent.

La priorité au titre du rapprochement sera conservée (sur le court terme), mais hiérarchisée au milieu d'autres priorités. L'interclassement, la bonification pour enfants à charge seront abandonnés dans le cadre d'un changement de résidence au local.

Et n'oublions pas la super priorité du directeur dite « intérêt du service », qui lui permettra de faire ce qu'il veut...

Et n'oublions pas non plus l'obligation d'affectation à la spécialité pendant 3 ans des sorties d'école...

Et n'oublions pas la régularisation des ALD ...

Cette usine à gaz va conduire à une illisibilité totale du mouvement d'affectation. Les priorités vont se télescoper. Vu le nombre de suppressions d'emplois, bon nombre d'agents seront prioritaires et quand tout le monde est prioritaire, plus personne n'est finalement prioritaire...

Inutile d'expliquer qu'à partir du milieu des priorités, les postes souhaités auront toutes les chances d'avoir été pourvus avant !!!!!

Enfin et surtout, la disparition des RAN va nuire aux rapprochements, qui sont plus qu'un droit pour les personnes, mais constituent une garantie de mener leur vie personnelle en adéquation avec leur vie professionnelle. Rappelons que c'est un facteur majeur de risque psychosocial sur lesquels cette direction s'est engagée à travailler.

Concernant Les ALD, précisons que cette situation n'est que la conséquence des décisions antérieures de l'administration entraînant un volume ingérable d'ALD, bloquant ainsi des postes vacants.

Et la DG prétend sédentariser les ALD actuels par une « régularisation prioritaire » sur le poste vacant sur lesquels ils auront été positionnés sans l'avoir librement choisi.

Les dérives de cette décision sont lourdes de conséquences pour tous, ALD ou non.

Pour Solidaires Finances Publiques, d'autres solutions sont possibles pour gérer ces cas avec plus d'équité.

LES BLOCAGES SUR POSTE

Vont contraindre les agents à un délai de séjour de deux ans avec le risque d'être privé d'un poste qui deviendrait vacant pendant ce laps de temps.

CE SONT DES REGLES POUR LES DIRECTEURS, PAS POUR LES AGENTS

Solidaires Finances Publiques n'est pas favorable à ces nouvelles règles qui n'ont qu'un seul but : donner les pleins pouvoirs aux Directeurs pour gérer les suppressions d'emplois et briser les garanties des agents. Il y aura autant de règles et de pratiques qu'il y a de directions et le seul garde-fou sera les équipes militantes locales.

Solidaires Finances Publiques a exprimé fortement son positionnement sur chaque aspect des propositions au cours du groupe de travail du 10 avril.

Si une clause de revoyure est prévue avant la décision finale, gageons que nos chances d'être entendus seront proportionnelles aux mobilisations des agents dans tous les départements et nous n'aurons de cesse de mobiliser nos collègues dans ce sens.

S'absoudre du dialogue social pour affecter les agents, c'est mépriser le travail mené par les organisations syndicales dans l'intérêt de tous. C'est se priver d'un regard et d'une expertise qui n'a plus à prouver sa raison d'être et sa pertinence. Et cela ne pourra que mener à des situations destructrices pour les agents, dans leur rapport au travail, mais aussi dans leur vie personnelle.

Et décider seul ne s'est jamais révélé très judicieux. L'omniscience n'étant pas de ce monde....