

CTM du 21 janvier 2021

Bilan LDG « mobilités » : Déclaration de la FSU

Madame la secrétaire générale, mesdames et messieurs directrices, directeurs, chef-fes de service, chef-fes de bureau ou tout simplement agent-es, camarades.

Ce premier point de l'ordre du jour de ce CTM est relatif à la présentation du bilan des LDG « mobilités ». Ce point est inscrit pour information.

Que nous disent sur ce bilan les LDG relatives à la mobilité du 14 février ?

- Tout d'abord, vous en concluez le préambule ainsi : « En outre, elles pourront être ajustées à l'issue de la première année de mise en œuvre pour tenir compte des retours d'expérience. »
- Au chapitre D. Modalités d'échange d'informations entre les représentants des organisations syndicales et l'administration, page 12, il est écrit :

« L'administration garante du respect des lignes directrices de gestion présente un bilan annuel, sur la base des décisions individuelles et comprenant des indicateurs qui concernent la durée de vacance des postes, l'origine des recrutements (par corps et type de service) et l'égalité professionnelle.

L'administration présente également sur la base des processus de mobilité, les cas d'application des articles 60 et 62 bis et les éléments de synthèse chiffrés sur les recours. »

Le projet de LDG relatives à la mobilité a été examiné par le CTM il y a tout juste un an, le 8 janvier 2020. La FSU vous avait rappelé alors ses propositions concrètes précises, en ce qui concerne en particulier :

- la gestion par cycles : la FSU revendiquait le maintien de deux cycles et refusait le système généralisé du « fil de l'eau » ;
- les garanties d'accès à l'information sur les postes ;
- la motivation précise des avis défavorables ;
- le droit à la formation ;
- la possibilité effective de recours avant que les décisions ne soient définitives ;
- l'instauration de priorités subsidiaires au-delà des priorités légales, et non seulement d'un système de critères complémentaires d'application floue ;
- le droit au retrait de candidature ;
- congés formation de courte durée (moins de six mois) ;
- le droit au retour étendu aux retours de congés parentaux post mater.paternité et congés formation longs ;
- la stricte limitation de l'application de durées minimales dans les postes ;
- la reconnaissance des organisations syndicales représentatives au niveau national et au niveau local.

Sans compter la question de l'égalité professionnelle, les LDG devaient donner toutes les garanties d'égal accès aux postes, et proposer les outils de suivi.

Nous évoquons l'applicabilité des LDG à tout le ministère, services et établissements publics, l'information générale des agents, la cohérence avec les autres ministères, sur lesquelles nous n'avons aucun élément.

Qu'avez-vous fait ? Nous n'avons que peu, trop peu, d'éléments !

Ce que nous, nous avons constaté, c'est :

- L'absence de visibilité collective et l'impossibilité de relativiser les enjeux des dossiers les uns par rapport aux autres ;
- Le manque d'information des agent-es notamment sur le calendrier et l'accès aux postes publiés (aucune information localement, aucune information générale) ;
- L'absence de réaction et de réponse de l'administration sur les dossiers que nous vous avons signalés. La seule réponse est le tableau publié. Quelle utilité des signalements syndicaux ? Les éléments que vous nous apportez dans le document de travail ne sont pas de nature à nous rassurer.
- Des processus différents d'une zone de gouvernance à l'autre.
- Aucune vision sur les conséquences en cascade des décisions d'affectation ...

Pour le reste, force est de constater une communication excessivement tardive de documents de travail. Volonté d'obstruction ou manque d'effectif, en tout état de cause les règles de fonctionnement du CTM sont bafouées.

Nous aurons l'occasion de commenter chacune des diapositives de présentation. Nous remercions les services pour le travail, mais nous remarquons cependant le caractère incomplet voire insincère des éléments fournis, au regard des éléments stipulés dans les LDG et que nous étions en droit d'attendre. Quelques remarques et interrogations, non exhaustives, d'ordre général :

- Quel est le périmètre de ce document ? mobilités locales internes aux zones de gouvernance ? Etablissements publics ?
- Rien sur le fonctionnement, l'organisation de l'administration, l'information aux agent-es ;
- C'est le document entier qui aurait dû être généré ;
- Quid des priorités subsidiaires ? des autres situations ?
- Certaines informations, non quantifiées, relèvent de lapalissades infondées.
- Au-delà de la dernière diapositive, quid des LDG dans les établissements publics ? Leur compatibilité ? La mise en œuvre du processus ?
- Quel bilan tirez-vous du processus de mobilité des ATE/TE : publication, calendrier décalé, résultats ...

Le bilan partiel du fil de l'eau dont vous nous faites le retour dans vos premiers documents montre qu'à l'inverse d'une meilleure adéquation besoin/recrutement, en réalité, on assiste à des postes publiés 3 fois et que seulement 30 % des postes ont été pourvus contre 50 % sur le cycle 2020-9 !

A quand un ajustement des LDG pour tenir compte du retour d'expérience, pour autant qu'il soit suffisamment partagé, ce dont nous doutons en l'état actuel ?

Pour conclure, je souhaite aussi vous rappeler un élément important de nos propos du 8 janvier 2020 :

« Par ailleurs, avant les éventuelles discussions sur les lignes directrices pour les promotions, allez-vous, oui ou non, engager une concertation sur la stratégie pluriannuelle RH, qui devrait être le premier point à discuter, conformément au décret du 29 novembre 2019 ? »

Manifestement, vous n'en n'avez jamais eu un début d'intention !

Je vous remercie de votre attention.



Sne-FSU / SNUITAM-FSU
104 rue Romain Rolland 93260 LES LILAS
Permanence : 01 40 81 22 28/01 40 81 22 37

