



Lignes directrices de gestion (LDG) Réunion du 07 novembre 2019

Pour la DRH : CLEMENT , Stéphane SCHTAHAUPS (mais aussi Marie Christine PERRAIS, Robert COURRET, Bruno CODARINI, ...) + toutes les OS du CTM avec des représentants de CAP, voire d'OS d'Établissements Publics extérieurs et d'OS de ministère de l'Agriculture (MAA)

Présentation de la loi et du décret :

Les lignes directrices de gestion (LDG) vont définir la stratégie pluriannuelle en matière de gestion des ressources humaines et les orientations générales en matière de mobilité, de promotion, en lieu et place des CAP.

Il est prévu une « valorisation des parcours professionnels des fonctionnaires ».

Établies de manière pluriannuelle par les autorités compétentes pour une durée de cinq années "au plus", avec possibilité de révision.

Les comités techniques seront consultés sur ces lignes directrices de gestion.

M . CLEMENT évoque les 3 blocs pour les LDG :

- - Stratégie pluriannuelle de pilotage
- - Mobilités
- - Promotion et valorisation des parcours

* * *

Les organisations syndicales font des déclarations liminaires dans lesquelles elles dénoncent une mascarade, un chaos généralisé, interne et externe au ministère, la crainte d'une gestion opaque, posent des questions sur l'Etat de droit et demande des délais supplémentaires pour une meilleure concertation.

Le DRH prend acte des oppositions (« déjà communiquées lors des discussions sur le texte de loi », précise-t-il). Il relève que des points de préoccupation sont à éclaircir.

Il ajoute : dans les préoccupations exprimées, elles sont partagées par l'administration : prise en compte des articles 60, des parcours professionnels dans la durée, les promotions ne se feront pas à la tête du client mais prendront en compte tout le parcours et non les dernières années, etc.

Présentation du décret LDG

M. Schtahaups : « on a un article 30 qui définit ce que sont les LDG, auxquelles des dérogations seront possibles.

CFDT : à quoi bon établir des LDG si on dit qu'on pourra y déroger (pour donner l'impression qu'on est souple) Quelles seraient les dérogations ? Qui en bénéficierait ? (porte ouverte aux décisions discrétionnaires de l'administration).

Le DRH a tempéré sur la fréquence des dérogations que la DRH opérerait.

Périmètres d'application des lignes directrices de gestion :

Il y aura des lignes directrices de gestion sur les mobilités, et des lignes directrices de gestion des promotions. On parlera ici des LDG sur le thème de la mobilité, sauf lorsque c'est précisé.

Ces LDG sont édictées pour le ministère et pour les établissements publics administratifs dont il assure la tutelle, avec, par principe de subsidiarité possibilité de déléguer ces LDG aux EPA sous réserve de compatibilité avec celles du ministère évidemment.

Les personnels affectés en DDI et qui « *relèvent du pôle ministériel* » (agents payés par le MTES) sont concernés ; une concertation a lieu avec les autres ministères lorsque c'est nécessaire (ex. Ministère intérieur en l'occurrence).

Le cas d'environ 120 agents Berkani en DDI pose question : il faut déjà les identifier...

Les attachés affectés au ministère, la gestion est au MTES. Les LDG du MTES s'appliquent. Mais en DDI, c'est le ministère de l'intérieur. Mais la promotion c'est le MTES.

Le cas des IPEF va faire l'objet d'une instruction particulière avec le ministère de l'agriculture. Pour les mobilités des IPEF, chaque « *ministère employeur va faire* ». Question CFDT : qu'est-ce que ça veut dire ? (les LDG sont discutées en CSA : les LDG IPEF ou CIGEM seront-elles interministérielles ? Ce n'est pas prévu dans le décret !)

En réponse aux OS, il est précisé que les AUE (Architectes Urbanistes de l'Etat) sont concernés par les LDG du ministère.

Les contractuels sont concernés par les LDG, car il est probable que les CCP soient modifiés au même titre que les CAP.

FO suggère d'étudier les LDG en format CAP. Le DRH objecte qu'il y a 40 corps, et précise qu'il n'y aura pas 40 réunions. Il laisse toutefois la voie à des réunions particulières pour certains corps. Le DRH estime que les *cadres de gestion des corps* existent et qu'il faudra s'en inspirer, « *elles ne sont pas à jeter à la poubelle* ».

FO indique qu'il y aura sans doute beaucoup de recours (chronophage), tout en se disant prêt à *inciter* les agents à en produire, susciter du contentieux en quelque sorte. Le DRH s'en dit conscient et que « *derrière, il faudra gérer* ». Il faudrait que l'administration motive son choix lorsque un agent n'est pas retenu.

Concernant les établissements publics, le texte de l'administration sur les périmètres d'application indique : « *Les établissements publics qui emploient un nombre significatif d'agents pourront établir des lignes directrices de gestion* ». Le DRH précise que les établissements publics qui ont des corps propres emploient un nombre significatif d'agents et confirment à la **CFDT** qu'ils pourront établir des lignes directrices de gestion. En revanche, sur les services déconcentrés (ex. DREAL), il répond à la **CFDT** qu'ils n'y auront pas droit. Les 30 000 agents « propres » au ministère seront donc concernés par un seul et même texte en terme de lignes directrices de gestion.

Un seul cycle de mobilité :

Au passage, le DRH explique que l'intention de l'administration est de ne proposer qu'un seul cycle de mobilité (prise de poste en septembre). Les autres mouvements auraient lieu « au fil de l'eau ».

« Art 60 : les restructurations priment sur les articles 60

Obligation de publication des postes sur la place de l'Emploi Public.

Cycles de mobilité / pas cycle de mobilité. 2 niveaux : les agents de l'encadrement, le dispositif fonctionne de manière satisfaisante, il y a une grande diversité d'origine des agents retenus sur ces postes. Demain le dispositif au fil de l'eau pourrait être ouvert au niveau n-1 par rapport à un directeur de service déconcentré.

Pour l'ensemble des autres postes, nous ne retenons pas l'idée de faire un fil de l'eau complet. On garderait l'idée d'un cycle de mobilité avec prise de poste en septembre et du fil de l'eau pour le reste de l'année. A ce stade c'est une proposition à débattre. »

Calendrier de travail :

Il y a 2 temps dans le calendrier : pour les mobilités, la mise en œuvre des LDG doit être prête pour tout début 2020. Pour les promotions, le DRH est ouvert à une concertation d'au moins six mois.

Le DRH propose un rétroplanning :

- CTM le 4 décembre
- Une réunion de travail le 18 novembre (spécifique LDG mobilités)

Priorité sur les mobilités. Rétroplanning le 4 décembre au + tard, doc 15 jours avant. Le 18 novembre on ne verrait donc que les mobilités. Fin décembre la porte ne sera pas fermée.