



COMPTE-RENDU DU CTM du 16 janvier 2020

Le CTM, prévu initialement le 10 janvier 2020, s'est finalement tenu le 16 janvier en présence de l'UNSA-CGC et de FO et la CFDT.

La présidence était assurée par Mme BARBAT-LAYANI, nouvelle Secrétaire générale de Bercy depuis décembre 2019.

La délégation UNSA-CFE-CGC était composée de Françoise DUPONT, Suppléante-Titulaire CGC, Frédéric LEBRUCHEC, expert UNSA et Stéphane MAGREULT, expert CGC. Notre délégation a lu une déclaration liminaire avant le début des travaux, déclaration qui n'a pas fait l'objet de réponse de la part de l'administration

L'ordre du jour était le suivant :

Point 1 : Approbation des PV des CTM des 25 mars et 8 juillet 2019

L'administration précise que le PV du CTM du 8 juillet n'étant pas finalisé, seul celui du 25 mars sera soumis à l'approbation des OS. En l'absence de remarque par ces dernières, le PV est adopté.

Point 2 : Projet de décret modifiant divers décrets portant statuts particuliers des corps de fonctionnaires de la DGDDI

Le projet porte sur deux points :

- Le point I porte sur l'harmonisation des corps B et C qui se décline en 3 volets : l'ajout du terme « géré » en sus de nommé par le directeur général de la DGDDI, la fixation de la répartition des emplois des agents des différentes branches par arrêté du DG au lieu du ministre, la délégation de signature du DG à des fonctionnaires de catégorie A.
- Le point II porte sur les agents de catégorie A et propose de modifier les conditions de reclassement des inspecteurs promus IR3. Il est en effet apparu que la nouvelle condition de reprise d'ancienneté, introduite lors de la transposition de PPCR, pour les inspecteurs ayant atteint l'indice sommital de leur grade, pouvait conduire à classer, au 3ème échelon (sommital) du grade d'IR3, des inspecteurs du 10ème échelon avec d'avantage d'ancienneté acquise que les inspecteurs du 11ème échelon.

Il est ainsi proposé de corriger cet effet de bord dû à la transposition PPCR et de reprendre l'ancienneté des inspecteurs, pour les promotions ultérieures, selon que les conditions existant avant PPCR. Cette mesure est rétroactive à compter de 2018.

La délégation UNSA-CFE CGC a voté POUR, tout en évoquant le problème de pluralité des grades. Nous approuvons ce projet qui apporte une correction au PPCR.

Point 3 : Projet de décret et d'arrêté d'organisation simplifiés du CISIRH

En accord avec les préconisations de la circulaire du Premier ministre du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail, qui demandait une simplification formelle des textes d'organisation, l'objet du projet est de présenter des textes d'organisation plus resserrés, laissant ainsi une latitude organisationnelle plus grande aux chefs de service.

Les personnels du centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH) sont sous la triple tutelle DGFIP/DB/DGAFP.

Les différentes structures composant le CISIRH ne seront plus mentionnées dans les textes, mais continueront de figurer dans l'organigramme. A cet égard, il est rappelé que les organigrammes doivent être publics car ils vont fonder les arrêtés de délégation de signature et les dispositifs RH (régimes indemnitaires des chefs de bureau par exemple).

Selon l'administration, la révision des textes présentés n'entraîne pas la révision de l'organisation. Elle indique d'ailleurs que l'organisation du CISIRH après adoption du décret restera inchangée, puisqu'il s'agit d'un exercice de suppression de textes, d'une écriture simplificatrice sans modification de l'organisation.

Toutefois, elle module ensuite cette affirmation en précisant que la forme juridique est simplifiée mais pas forcément l'organisation.

La délégation UNSA-CFE CGC s'est abstenue lors du vote en raison de cette incertitude et des répercussions que ces formes de simplification peuvent induire sur l'avenir des services (la suppression dans les textes des références aux départements et bureaux pouvant facilement évoluer vers la suppression physique desdits départements et bureaux).

Point 4 : Projet d'arrêté ministériel modifiant l'arrêté relatif au CPF

L'administration expose qu'il s'agit en l'espèce d'une modification mineure : le remplacement dans l'arrêté initial des termes « année civile » par « année de formation ».

Cette modification tend à corriger les difficultés d'application rencontrées par les agents lors de la mise en œuvre de leur CPF en vue d'un projet d'évolution professionnelle, car cette dernière notion se référait à la notion d'année civile. Or de nombreuses formations s'effectuent selon le calendrier universitaire, sur deux années civiles.

La délégation UNSA-CFE CGC n'ayant pas d'observation sur ce sujet, s'est abstenue lors du vote

Point 5 : Lignes directrices de gestion ministérielles en matière de mobilité

L'administration indique que ces LDG ont fait l'objet de plusieurs groupes de travail et souligne que c'est la première fois que le sujet de la mobilité, auparavant abordé seulement au plan directionnel, est travaillé dans un cadre ministériel, et que cette évolution est d'importance.

Elle rappelle que le cadre fixé par la LTFP couvre les mobilités, les promotions et les stratégies RH globales et note que, même si ces sujets font déjà l'objet de règles de gestion dans la plupart des directions, cela n'a jamais été le cas pour l'Administration Centrale.

Elle expose les points qui ont évolués :

- Le processus d'élaboration et le périmètre : les LDG, qui concernent la DGFIP, la DGDDI, la DGCCRF, l'INSEE et donc maintenant les services de l'Administration Centrale, ont une durée de 5 ans mais sont révisables à tout moment en comité technique ;
- Les orientations générales : les mobilités fonctionnelles ou géographiques, qui sont des éléments importants pour la RH, l'évolution des métiers à l'horizon 2025, qui sera définie d'ici fin 2020 et la mise en place d'un nouvel entretien RH, non contraignant, pour les personnels sur le même poste depuis 5 ans ;
- L'organisation et la procédure retenue : un arrêté définira les directions gérées par un tableau de mutation (DGFIP/DGDDI/DGCCRF) ;
- Les priorités légales de mutation, dont la nouvelle supra-priorité de l'article 62 bis, qui sont retranscrites en totalité et les critères subsidiaires ;
- Les durées minimales ou maximales d'occupation de certains emplois.

Les fédérations UNSA et CFE-CGC soulignent qu'elles n'étaient pas demandeuses de ces LDG, élaborées sans concertation au niveau Fonction publique. Elles relèvent, avec satisfaction, que les agents, lors de la nouvelle médiation RH mise en place par ces LDG, pourront choisir, en outre, le représentant syndical de leurs choix pour les accompagner et les défendre.

Nos fédérations ont souligné le décalage, entre la déclinaison de ces LDG en Administration Centrale, où tous les services sont concentrés sur deux arrondissements parisiens, et leur déclinaison dans des directions à réseau, comme la dgfip ou la dgddi, qui va soulever des problèmes de mobilités géographiques contraintes. Elles soulignent, et regrettent par ailleurs, que ces LDG érigent la mobilité en nouveau totem de notre ministère quand bien même la réforme des retraites proposée par le gouvernement va conduire, compte tenu du rallongement de la durée de service actif de 17 à 27 ans nécessaire pour profiter d'un départ anticipé, à figer les mobilités des agents de la surveillance douanière....

L'UNSA et la CFE-CGC ont également fait remarquer que :

- **Le choix de leurs collaborateurs par les managers locaux devrait être mis en place dans le cadre d'une procédure collégiale pour ne pas reposer sur le choix d'une seule personne (ce que n'impose pas les LDG), afin d'éviter tout risque de discrimination ou de copinage.**
- **La durée maximale imposée de 5 ans pour les agents de catégorie A occupant des postes de management ou d'expertise, est une durée trop courte. Il est en effet paradoxal et contradictoire d'imposer une durée maximale sur des fonctions d'expertise qui, par définition, exigent de l'expérience. De plus, ces textes ne visent que la catégorie A, alors qu'il existe des postes d'expertise et de management en catégorie B, qui ne seront pas concernés par cette nouvelle contrainte.**

L'administration apporte ensuite les précisions suivantes.

- Sur la demande, formulée par certaines OS, de prendre en compte l'ancienneté de la demande de mutation plutôt que l'ancienneté dans l'administration : *il existe une question de capacité technique à conserver l'historique des demandes et ces questions doivent être traitées dans un cadre directionnel.*
- Sur le traitement des situations difficiles : *elles pourront toujours être signalées à l'administration pour un examen particulier et attentif.*
- Sur les interrogations liées à la mise en place d'une médiation et la formation de médiateurs dans un délai très court : *la médiation se situe dans le cadre d'une expérimentation qui va se mettre en place progressivement. Un bilan sera dressé, en plus du bilan annuel prévu pour les LDG.*

La délégation UNSA-CFE CGC demande que les autorisations d'absence accordées aux personnes recourant à la médiation (agent + accompagnateur) permettent de couvrir, en plus du temps d'entretien, le temps de préparation de l'entretien. De même, nous avons sollicité que les éventuels frais de déplacement soient pris en charge.

- Sur les durées maximales et minimales d'occupation, chaque direction pourra définir les postes à durée mini/maxi car il s'agit des listes d'emplois devant être définis dans les LDG directionnelles. On retrouve dans les types de situations visées par une durée maximale : les postes d'expertise et de management de catégorie A, les postes attractifs, les résidences attractives. Les LDG ministérielles permettront toutefois de déroger au principe de la mobilité au bout de 5 ans.

Les Fédérations UNSA-CFE CGC ont voté CONTRE la mise en place de ces lignes directrices de gestion dans la mesure où elles sont régressives pour les agents, en supprimant la transparence qui existaient dans les CAP et en ajoutant de nouvelles contraintes.

Point 6 : Suivi des engagements

L'administration a évoqué les thèmes de l'amiante, de l'action sociale et des enquêteurs INSEE. Concernant l'action sociale, l'ensemble des sujets évoqués en 2019 doit faire l'objet d'une concertation à l'agenda de l'AS 2020. Le prochain CNAS devrait se dérouler en mars 2020.

Conclusion : Perspectives sur l'agenda social 2020

L'administration indique que l'agenda du premier semestre sera publié d'ici la fin janvier. Les thèmes principaux seront : la mise en œuvre de la LTFP sur les LDG en matière de promotion, le projet des transformations ministérielles en cours sur le recouvrement fiscal et social (suite du rapport Gardette), les sujets RH (égalité, diversité, handicap, formation), l'amiante, le suivi de l'observatoire interne, et indique également prévoir à priori la tenue, au cours de l'année, de 3 CTM, à minima.

L'administration indique, suite aux bilatérales avec certaines fédérations, que les sujets suivants pourraient être abordés : le numérique et son impact, et l'éco-responsabilité.