

Lignes Directrices de Gestion au ministère du travail :
LDG = DANGER !

Issues de la loi de transformation / destruction de la fonction publique du 6 août 2019, les Lignes Directrices de Gestion (LDG) ont vocation à fixer les règles en matière de mobilité et de promotion, pour palier la disparition du rôle des CAP en ces matières.

Pour la mobilité, en dépit de l'opposition des organisations syndicales exprimée lors des CTM et du groupe de travail dédié, les LDG sont applicables depuis le **1^{er} janvier 2020**. Malgré ses nombreuses demandes en CTM, la FSU attend toujours de la DRH qu'elle donne un bilan de cette première année de mise en œuvre. Pour ce qu'en disent les agents, le bilan est tout trouvé : opacité et individualisation à outrance.

Particulièrement friande de dialogue social, version groupe de travail, la DRH a remis le couvert fin 2020 pour les LDG promotion. Non pas uniquement promotion car, la DRH y tient beaucoup, il s'agit de la promotion et de la valorisation des parcours professionnels.

Groupe de travail sur les promotions : un document de 6 pages, n'en GT plus !

Réunissant les organisations syndicales du secteur travail et du secteur affaires sociales, ce groupe de travail, tenu en audio, ce qui en dit long sur la volonté de la DRH d'organiser des échanges un tant soit peu fluides et sereins, devait étudier un document de... 6 pages (!).

Malgré sa ferme opposition au principe même des LDG, la FSU a fait le choix de participer à ce groupe de travail afin d'y porter ses revendications. Et ainsi défendre au mieux les intérêts des agents face à un procédé qui consiste à donner tout le pouvoir aux responsables de services locaux. Pourtant, force est de constater que rédiger un document de 6 pages, en tout et pour tout, pour régler le sort des agents des ministères sociaux en matière de promotion, il fallait oser.

Outre son caractère famélique, ce document avait réservé une place assez particulière aux organisations syndicales, à savoir AUCUNE. Dans sa grande mansuétude, la DRH consentait tout de même à ce qu'elles soient destinataires des tableaux d'avancement et listes d'aptitude une fois qu'ils sont devenus définitifs.

La FSU est intervenue dès la première réunion du groupe de travail pour amender le texte et l'enrichir afin notamment que le rôle de régulation de la DRH en amont des décisions soit mieux affirmé, et non au seul stade du contentieux.

Voilà l'état d'esprit des ressources humaines et des LDG : les chefs font ce qu'ils veulent au niveau local, on leur fait confiance. Si d'aventure il y avait un problème, ce sera étudié en cas de recours !!! Prévention = Zéro

Les demandes exprimées par la FSU : plus de garanties pour les agents

- Un bilan de la première campagne de mobilité 2020
- La mention du rôle de régulation de la DRH qui doit pouvoir remettre en cause les propositions discriminatoires ou illégales des chefs de service

- Une inscription dans les LDG d'un droit à l'information des représentants du personnel au niveau local et national : ratios, propositions de promotions, plafonds d'emplois, degré d'exécution des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude
- La transparence sur les critères de choix en amont de tout traitement de dossier
- Des éléments précis sur l'articulation entre les échelons départementaux et régionaux, puisqu'à cause de l'OTE, des DREETS et des DDETS vont être créées. Mais ce seront deux réseaux séparés et le décideur au niveau départemental, ce sera bien le directeur départemental, façon DDI, qui n'aura aucun lien hiérarchique avec la DREETS, et qui, de surcroît, relèvera statutairement, au même titre que ses adjoints de direction, du ministère de l'intérieur donc, directement, du préfet de département, ce qui n'est pas le cas au sein des actuelles DIRECCTE.
- La transmission aux OS d'un calendrier prévisionnel de mise en œuvre des LDG

Par ailleurs, comme d'autres organisations syndicales, la FSU a rappelé que la DRH semblait vivre dans un monde parallèle truffé de directrices et directeurs qui portent en eux le souci constant du bien être des agents, de la transparence et du respect des règles.

Nous ne vivons pas dans ce monde. Dans notre monde, bien réel, des postes se créent ou disparaissent d'un claquement de doigt, des postes sont promis à quelqu'un avant même leur publication (quand ils sont publiés !). Les candidats, quand bien même ils se plient aux injonctions imposées par la « Place de l'Emploi Public » et ont une expérience avérée sur le poste, n'ont trop souvent aucun retour quant à leur candidature. Quel profond mépris !

À ce propos, la manière dont les LDG orientent la notion de « valorisation du parcours professionnel » est particulièrement hypocrite et détachée de la réalité. Tout est écrit comme si l'agent « acteur » de son évolution professionnelle, pouvait choisir à sa guise les postes qu'il va occuper et les formations qu'il va pouvoir suivre afin de construire sereinement son parcours en accumulant les bons points, les bonnes expériences, tout ce qui fera qu'il sera promu et ce sans coup férir !

Sauf que l'agent, et encore plus avec des réformes incessantes et déstructurantes, n'a la main sur rien. Tout au plus a-t-il de la chance aujourd'hui quand une énième réforme ne l'oblige pas à une mobilité géographique ou fonctionnelle « libre » mais, en fait, exercée sous la contrainte.

Des avancées obtenues mais des droits en recul

La pugnacité des organisations syndicales a contraint la DRH à revoir plusieurs fois sa copie.

Alors que les organisations syndicales n'avaient aucune place dans le premier projet, elles vont désormais pouvoir connaître les propositions locales avant qu'elles ne deviennent définitives, et pourront alerter la DRH sur certaines situations.

Pour autant, au-delà du principe même des LDG, qui reposent sur un accroissement du pouvoir des responsables des services déconcentrés, le sens du projet en matière de promotion est marqué par la volonté de la DRH de laisser chacun au niveau local faire comme bon lui semble.

Avec les LDG, c'est la fin pure et simple du droit à bénéficier d'une promotion dans le cadre d'une procédure organisée au niveau national, sur laquelle les syndicats ont un droit de regard.

Désormais, tout sera dans les mains de la directrice ou du directeur. La même ou le même qui aura également délégation pour procéder à des sanctions disciplinaires.

En cette période de début d'année et de vœux, on souhaite à toutes et tous une bonne année 2021, malgré l'OTE et les LDG, contre lesquelles nous allons continuer à nous battre, avec vous !!!