

## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

### Déclaration préalable

Cette réunion et l'exercice qui s'annonce sur les lignes directrices de gestion, interviennent dans un contexte très particulier. En effet, le gouvernement a élaboré une loi de transformation de la fonction publique que nous qualifions de destructrice, sans tenir compte du vote unanimement contre des organisations syndicales et sans reprendre aucune de leurs propositions ou revendications.

Ce décret relatif aux lignes directrices de gestion confirme la fin de la compétence des CAP en matière de mobilités, d'avancements et de promotion.

Cette loi et ce décret remettent complètement en cause le rôle des représentant.es du personnel dans la garantie de l'équité et de la transparence de ces actes de gestion.

La FSU dénonce un texte qui, sous prétexte de fluidité et d'« agilité », n'offre plus de vision sur la carrière des agents, de transparence et d'équité ; sans compter les risques pour l'indépendance du service public et le risque de défense d'intérêts particuliers voire personnels, au détriment de l'intérêt général.

On nous demande donc aujourd'hui de participer à la mise en application de mesures que nous avons unanimement rejetées.

Pour enfoncer le clou, maintenant que la loi est publiée, ses décrets d'application se déclinent dans un calendrier particulièrement resserré, et il en est de même pour leur déclinaison ministérielle.

Il nous appartient maintenant dans ce cadre imposé d'imaginer un fonctionnement qui garantisse un minimum de transparence et d'équité entre les personnels.

- Comment garantit-on par exemple que dans les mutations, le rapprochement de conjoint continue à être un critère prioritaire, alors que nous constatons déjà aujourd'hui les stratégies mises en œuvre pour les contourner ?
- Comment garantit-on que les critères de classement des candidatures sur un poste relèvent bien de critères objectifs, et que les candidats ont accès aux motivations des décisions ?
- Comment garantit-on, lors des processus de promotion, la prise en compte de l'ensemble du parcours des agents, des éléments de contexte, de l'orientation des parcours dans l'intérêt pour les collectifs de travail ?
- Comment garantit-on l'absence de discriminations vis-à-vis des personnels handicapés, des représentants syndicaux ainsi que l'égalité professionnelle femme-homme ?
- Comment garantit-on que dans des services exsangues, l'efficacité immédiate dans le poste ne devienne pas le critère prédominant au détriment par exemple de la construction d'un parcours de carrière diversifié.

Tels sont nos objectifs qui, il nous semble, ne peuvent qu'être partagés par l'administration.

**Pour y répondre, la FSU revendique une véritable négociation des lignes directrices de gestion qui puisse aboutir à un protocole d'accord. Certes les délais sont courts mais si la volonté est là, c'est bien évidemment possible. Et pour commencer il y a lieu de desserrer le calendrier. En effet si les LDG concernant les mobilités doivent être opérationnelles dès le début de l'année 2020, nous disposons de bien plus de temps pour les autres sujets.**

Acceptez-vous de nous donner collectivement 6 mois de plus pour conclure les LDG concernant les avancements et les promotions ? D'autres ministères l'ont fait !

A l'administration de voir si, à l'instar du gouvernement, elle entend tracer sa route toute seule, ou si elle compte entendre les personnels et leurs représentants légitimes.