

CSAM reconvoqué du 23 mai 2023

Point 4 : LDG mobilités – LDG modifiées

Déclaration liminaire de la FSU

Monsieur le secrétaire général,

L'article 3 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires précise que les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder cinq années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période ...

Les LDG mobilité datées du 14 février 2020 sont donc à mi-parcours de leur durée maximale, et après trois années de mise en œuvre, vous en proposez une révision.

Selon quelle méthode ? Nous vous citons : Un travail d'écoute a été mené en 2022 par la sous-direction du recrutement et de la mobilité auprès des services en administration centrale et en services déconcentrés afin de recueillir leurs observations ; un travail d'écoute orienté pour apporter toujours plus de fluidité pour l'ensemble des parties prenantes en matière de mobilité.

C'est tout ? Où est l'écoute, où sont les échanges autour d'un bilan à mi-parcours avec les organisations syndicales représentatives ? Le Néant ! Et ce, indépendamment du contexte social de ce début d'année ...

Pourtant, quand on regarde les éléments de bilan annuel, il y a des choses à redire. Ainsi, sur la base du dernier bilan relatif aux campagnes de mobilités 2022 :

- Ces bilans n'apportent que des informations incomplètes sur la vacance des postes : La proportion de postes publiés vacants pourvus au cycle de printemps (moins d'un tiers !) puis au fil de l'eau est extrêmement faible. Mais tous cycles confondus, quelle est la proportion des postes vacants ayant été pourvus ? Quels sont les motifs, dans quelles proportions et selon quelle répartition les postes vacants n'ont-ils pas été pourvus ?
- Si l'on porte le regard côté candidat.es : Au global, 52,5% des candidat.es ont été affecté.es. Un.e sur deux !
- Quelle prise en compte des priorités légales ? Nous n'avons aucune information globale à comparer au taux d'affectation global des candidatures. Si on regarde le seul cycle de printemps : 50,3% des candidat.es ont été affecté.es mais 48% des candidat.es ayant invoqué une priorité légale ont été affecté.es et parmi elles/eux, seulement 34,6% des agent.es en situation de handicap l'ont été !... Où est la notion de priorité ? Quelle conformité au protocole négocié sur le handicap ?
- Quelle place aux représentant.es des personnels et aux organisations syndicales ? Une portion congrue, un rôle de suppléant de l'administration pour faire le travail d'explication et d'information que vous ne faites pas ! Pour expliquer l'opacité qu'organisent les LDG sur la prise de décisions. Et au-delà ? A voir les chiffres, les signalements faits par les organisations syndicales semblent être plutôt contre productifs avec des taux d'affectation des candidat .es ayant fait l'objet d'un signalement bien inférieurs au taux global d'affectation, lequel n'est déjà pas glorieux !

Le 4 décembre 2019, la FSU constatait que ces LDG faisaient la part bien trop belle aux chef.fes de service dont l'avis reste prioritaire, y compris face aux obligations légales ! Nous avons donc, hélas, raison !

Que proposez-vous pour y remédier ? Rien ! Parce qu'aucune de vos propositions de modification des LDG mobilités ne répond à ces interrogations ! A renforcer fil de l'eau et fil de l'eau à enjeux, elles pourraient même accentuer ces phénomènes !

La FSU n'a pas proposé d'amendements correctifs concernant le bilan : vous ne respectez déjà pas ce qui est écrit dans les LDG ! Pas plus qu'elle ne propose d'amendements correctifs pour permettre d'améliorer la faiblesse des affectations : Cela nécessite, de notre point de vue, des échanges contradictoires entre administration et organisations syndicales, à l'instar des discussions menées dans le cadre de négociations, à savoir des échanges approfondis avec une volonté mutuelle de recherche de compromis. Nous en sommes loin !

Nous vous proposons juste quelques amendements, l'essentiel ayant vocation à mettre un peu de transparence dans le processus, au moins vis-à-vis des représentant.es des personnels !

Pour finir, la FSU a bien noté que si vous avez fait preuve de zèle sur l'application d'une mesure facultative ayant trait aux durées mini/maxi d'occupation de certains emplois (art. 8 – 4° : le cas échéant ...), vous n'avez toujours pas mis en œuvre une obligation définie par la loi et précisée par le décret précité, obligation que la FSU n'a eu de cesse de réclamer, à savoir la détermination de la stratégie pluriannuelle de pilotage de ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

A croire que vous n'avez aucune stratégie ...

Nous vous remercions 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

