Premier bilan présenté à la suite de la mise en place des LDG ministérielles rendues obligatoires par la Loi de Transformation de la Fonction publique de 2019.

Nous avons rappelé que la CGT Finances n’est pas opposée au principe de Lignes Directrices de Gestion à condition qu’elles soient construites avec les organisations syndicales.

Pour la CGT Finances, les LDG doivent garantir l’égalité de traitement et la transparence, soit l’inverse des LDG mises en oeuvre au ministère.

S’agissant des promotions ; la CGT Finances est pour la linéarité des carrières, et opposé à l’arbitraire qui nourrit les discriminations.
S’agissant des mobilités, nous sommes pour les mobilités choisies qu’elles soient fonctionnelles ou géographiques.

A propos du bilan présenté, il ne s’agit que d’un point d’étape d’où en est le ministère dans la mise

en oeuvre. Ce que la CGT Finances voulait et avait fait inscrire dans les LDG c'est un bilan des conséquences pour les agents de leur mise en place. Il nous fallait donc une comparaison avant (2019) après.

L'absence de données fiables ou même l'absence de certaines données qui pour la CGT Finances auraient eu du sens ne permet pas d'avoir une vision claire de ce qu'il se passe.
Les seules données précises concernent les sollicitations du médiateur RH du ministère et d'Allodiscrim. Or, il s'agit de procédures heureusement exceptionnelles ; quid de ce qu'il se passe pour la majorité des collègues ?

Nous avons besoin du nombre de refus de mutation, de recours hiérarchiques (et des suites), du contentieux (TA etc...)

Le ministère se félicite de nouveaux applicatifs de gestion des mobilités, la CGT Finances a alerté sur le fait qu'ils doivent être accessibles aux collègues en situation de handicap.
Le nombre de poste à profil , la contractualisation augmentent comme prévu par les LDG ; cela entraîne donc une gestion beaucoup plus individuelle, au cas par cas, plus lourde que l'application de règles claires et automatiques. La charge des services du personnel a augmenté, il faut en tenir compte et créer des emplois pour assumer cette nouvelle vision des ressources humaines.

De plus, la multiplication des postes à profil diminue de fait les possibilité de priorité légales, le ministère le reconnaît lui-même : *Si les LDG Mobilité prévoient que les priorités légales s'appliquent aussi aux postes à profil, leur mise en oeuvre par les bureaux des ressources humaines peut s'avérer difficile au regard de la volonté du recruteur de sélectionner en fonction de la compétence et de l'adéquation au profil recherché sur un poste.*

Les délais de séjours obligatoires, « figent » de plus en plus les mouvements alors que dans le même temps des directions font appel à des contractuels pour occuper les postes vacants.

En outre, la CGT Finances demande à ce que certaines priorités « subsidiaires » deviennent des priorités légales, comme pour la garde des enfants.

Le ministère reconnaît l'intérêt d'une comparaison à partir des données de gestion, mais elles n'existent pas ! Il s'agit selon lui d'un premier bilan qui est appelé à s'améliorer.

POUR LA CGT FINANCES, CE QUI COMPTE C'EST D'AMÉLIORER LA SITUATION DES COLLÈGUES !

En l'absence d'éléments de discussions tangible, la CGT Finances a quitté la séance.

fichiers: Télécharger compte_rendu_gt_ldg_05032024.pdf (703.86 Ko)
Public: Lignes Directrices de Gestion

- -A
- +A
- Version imprimable
- version PDF

Leave this field blank

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Courriel *