Direction Départementale de la Protection des Populations

Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations

La Charte de gestion « RH » en DDI : et les droits des personnels dans tout cela ?

Le 5 janvier 2010, une « Charte de gestion Ressources Humaines » pour les Directions départementales Interministérielles (incluant de facto les DDPP et DDCSPP) a été publiée.

La création de ce texte a été imposée par l'administration sans prendre en compte les remarques qui avaient été faites, au cours du dernier trimestre 2009 par les représentations syndicales de la fonction publique, comme la Fédération Générale des Fonctionnaires (FGF) FO

Il contient en germe toutes les dérives vers la privatisation de la gestion des personnels dans ces mêmes DDI.

Voici QUELQUES EXEMPLES de « joyeusetés » qu'on veut nous réserver avec les remarques qui avaient été faites, à l'époque, par la FGF FO

Commentaires FGF FO

FO a rappelé en préambule que la gestion effective des agents dépend réellement des ministères correspondants et des CAP compétentes. En aucun cas, la FGF FO ne pourra accepter une Charte qui donnerait les pleins pouvoirs de la gestion au niveau local.

Concernant les remarques méthodologiques, FO s'est félicité qu'une Charte de Gestion serve de socle à une harmonisation de la gestion des agents en DDI. Elle a néanmoins insisté sur la nécessité d'une « validation » de cette Charte par chaque département ministériel par un passage en CTPM, afin que les spécificités de chaque corps puissent être évoquées et prises en compte.

Lors de la réunion du CSFPE, le Directeur général de la DGAFP a rejeté le principe de passage en CTPM.

La FGF FO a déploré cette décision et revendiqué le fait que cette Charte soit signée par l'ensemble des ministres concernés.

Cela pourrait montrer non seulement l'implication réelle des gestionnaires ministériels visés mais aussi serait de nature à rassurer les agents sur la prise en compte de leurs spécificités et la continuité de gestion par leur ministère de tutelle.

Dans ce cadre, FO demande que la Charte soit, au minimum, portée à l'ordre du jour des CTPM.

Le texte

(...) II. Les principes et objectifs retenus pour l'élaboration des dispositions de la charte de gestionnaire

1- La conformité aux prescriptions de la circulaire du 27 février 2009 du Premier ministre. Celle-ci précise que la charte devra comprendre deux volets :

- Le premier relatif aux conditions d'organisation du dialogue de gestion en matière de GRH entre les administrations centrales, les directions régionales et les directions départementales interministérielles.
- Le second portant sur les modalités d'harmonisation des conditions d'emploi et de travail, lorsque cela s'avère nécessaire. (...)

(...) III. Propositions relatives au dialogue de gestion et au pilotage des processus de gestion des ressources humaines

Les dispositions relatives au dialogue de gestion visent à permettre aux DDI de disposer des moyens (ETP et agents) nécessaires à l'exercice de leurs missions et, pour ce faire, à organiser les modalités de travail avec les responsables de Bop régionaux (RBop) et les responsables de programme (Rprog) concernés par l'affectation et la gestion des moyens humains.

1- Principe d'organisation : les DDI ne doivent dialoguer qu'avec les RBop. Ce sont les directeurs régionaux, responsables de Bop, qui discutent avec les responsables de programme et les directions d'administration centrale. Doivent être évités les échanges directs entre les DDI et les administrations centrales. Justifications :

- Il est plus facile au DDI de travailler avec des échelons proches (les Rbop). La discussion avec plusieurs responsables de programmes ou gestionnaires d'administration centrale est nécessairement plus compliquée pour le DDI, surtout pour les DDCSPP, qui relèvent de nombreux programmes.
- Les directions régionales ont désormais des compétences en la matière qui doivent être respectées.
- Un tel dispositif peut avoir pour vertu de pousser les responsables de Bop régionaux, donc les directions régionales, à se coordonner, ce faisant à simplifier et faciliter le travail des DD en matière de GRH (...)

(...) 5- Les responsables de programme s'efforceront d'harmoniser autant que possible les calendriers des dialogues de gestion entre les programmes, pour éviter aux DDI et aux Rbop régionaux la multiplication des actes d'information et de gestion. De même, ils s'efforceront d'harmoniser les contenus des notifications d'emplois : en plafond d'emplois, en ETPT annuels, avec des précisions possibles par catégories voire grades (ou macrogrades) et le cas échéant en masse salariale.

6- Les responsables de programmes étudieront les mesures permettant d'articuler, pour une DDI avec les différents Rbop, le dialogue de gestion relatif aux ressources humaines et le dialogue de gestion sur les moyens de fonctionnement. (...)

Commentaires FGF FO

La déconcentration de la gestion des ressources humaines étant un sujet particulièrement sensible, FO rappelle la revendication selon laquelle chaque ministère doit pouvoir s'exprimer, après consultation et concertation avec les OS représentatives, sur la gestion de ses personnels.

Il s'agit d'une condition sine qua non de trouver la meilleure forme possible de gestion, en particulier pour les corps dont certains actes de gestion peuvent être amenés à rester au plan central pour un fonctionnement adapté.

La FGF FO partage la décision d'un dialogue formalisé et direct entre les DDI et les RBOP régionaux des différents ministères.

Elle revendique toutefois que les modalités de gestion discutées entre les DDI, les Préfectures et les RBOP régionaux soient portées à la connaissance des responsables de programme et des Direction d'Administration centrale pour être communiquées ensuite aux OS représentatives concernées nationalement, par ministère

Même si la FGF FO peut comprendre la nécessité d'harmoniser les calendriers des modes de gestion, elle ne saurait accepter que cela entraîne une réduction du cycle de mobilité, empiétant ainsi sur les compétences des CAP et les besoins particuliers de certains corps

Le texte

(...) 11- Pilotage local des ressources humaines : les directeurs départementaux interministériels doivent pouvoir disposer de compétences en matière de gestion des ressources humaines (d'autant plus nécessaire que les règles seront multiples et les interlocuteurs diversifiés). On entend par là qu'ils doivent être en mesure d'évaluer les options possibles en matière de GRH de leur direction, de prendre, voire de mettre en œuvre, certaines décisions (de gestion de proximité) et de proposer des mesures (gestion structurelle). Les opérations administratives de mise en œuvre de ces décisions peuvent cependant être assurées par d'autres niveaux et services. (...)

Commentaires FGF FO

La FGF FO s'oppose totalement à la proposition 11 : les Préfets n'ont pas à piloter la gestion administrative des agents.

Celle-ci doit rester de la compétence des RBOP et des CAP ministérielles correspondantes. De plus, avant de parler de pilotage local, il faudrait d'abord préciser quels actes de gestion sont de la compétence du niveau local, après accord de chaque ministère et information des OS concernées.

Dans cet esprit, FO ne peut accepter que les choix soient établis en fonction des DDI.

(...) IV. Propositions relatives à l'harmonisation des conditions d'emploi et de travail (...)

A- Temps de travail et régimes indemnitaires(...)

7- Indemnités (...)

7-4 Le DDI doit se voir reconnaître une réelle capacité de proposition de modulation pour chacun des agents de la direction. Cette disposition devrait aller de soi puisqu'il s'agit d'une modalité de l'exercice des fonctions de direction, mais elle doit être particulièrement rappelée à l'occasion de la mise en place des DDI, au regard de la cohérence nécessaire du management et du fonctionnement de ces nouvelles structures. Dans cette optique, il conviendra que, dans toute la mesure du possible, les directions d'administration centrales suivent les propositions de modulation faites par le DDI. Outre les raisons indiquées précédemment, ceci confortera la responsabilité et la crédibilité du directeur auprès de ses collaborateurs.(...)

La FGF FO demande le retrait du texte ci-après : « Dans cette optique, il conviendra que, dans toute la mesure du possible, les directions d'administration centrales suivent les propositions de modulation faites par le DDI. Outre les raisons indiquées précédemment, ceci confortera la responsabilité et la crédibilité du directeur auprès de ses collaborateurs. »

En effet, cela revient à annihiler toute discussion, débat et éléments contradictoires que permettent les CAP. Dans sa rédaction, d'ores et déjà, ce paragraphe remet en cause le rôle même des CAP.

.(...) D. Formation. Évaluation. Promotions.(...)

3- Promotions.

3-1 La charte indiquera la nécessité de respecter 3 principes :

- les promotions au choix doivent avoir fait l'objet d'un avis favorable explicite du directeur départemental (les directions d'administration centrale ne proposeront donc pas des promotions qui n'auraient pas reçu cet avis favorable) ;
- les propositions des directeurs d'administration centrale en CAP doivent respecter l'ordre de classement du directeurs départementaux;
- les directions d'administration centrale, pour opérer les inter-classements, doivent très bien connaître et apprécier la situation des services. Il est donc nécessaire qu'elles déterminent le rôle des directions régionales dans le processus et les modalités d'association des directeurs départementaux à leurs décisions. (...)

Promotions : la FGF FO demande le retrait du second tiret : « les propositions des directeurs d'administration centrale en CAP doivent respecter l'ordre de classement du directeurs départementaux ».

Ainsi rédigé, une fois de plus, les CAP se voient réduites dans leur capacité d'intervention et la gestion soi-disant proposée par le niveau local devient la gestion imposée et incontournable.

Les CAP doivent pouvoir changer l'ordre de classement si cela s'avère justifié.

Fidèle à son attitude habituelle, l'administration a choisi de ne rien tenir compte de ces remarques et de passer en force.

On en arrive donc aujourd'hui à une situation ubuesque dans laquelle les DDPP et DDCSPP sont dépendantes, en ce qui concerne leurs moyens, des RBOP (Directeurs régionaux, donc des ministères concernés) mais sont SURTOUT des services déconcentrés interministériels rattachés en tant que tels au premier Ministre (donc sous autorité du Préfet).

Pour alléger la tutelle (jugée certainement trop contraignante) des ministères, la Charte concède les droits effectifs de gestion des personnels aux Directeurs départementaux avec le but (non avoué mais...) clair de court-circuiter le rôle des CAP ou du moins, pour le moment, de vider leurs compétences de tout leur sens.

On est bien dans le cadre d'une volonté déterminée de transférer la gestion des personnels au niveau LOCAL et FO doit être présente pour contrecarrer ce recul social

VOUS ALLEZ DEVOIR FAIRE VOTRE CHOIX POUR ÉLIRE VOS REPRÉSENTANTS EN CTP

NE VOUS LEURREZ DONC PAS !

LE PRÉFET
comme supérieur hiérarchique aura la maîtrise:

- sur votre notation / évaluation (avec les bonifications d'ancienneté et les paramètres des indemnités qui peuvent être mis en place)
- sur votre promotion interne
- sur vos mutations

DANS CETTE ÉLECTION LOCALE, les représentants FO DDPP et FO DDCSPP vont pouvoir s'appuyer sur le réseau de leur organisation syndicale et faire passer les messages nécessaires pour que les revendications des agents de ces structures soit prises effectivement EN COMPTE LÀ OÙ ELLES S'EXPRIMENT ET LÀ OÙ ELLES DOIVENT ÊTRE DÉFENDUES

les UNIONS DÉPARTEMENTALES (présentes dans chaque département)	les camarades des Préfectures FO organisation majoritaire	les camarades en DRIRE FO organisation majoritaire	les camarades en DREAL FO organisation majoritaire

Le 19 octobre, le vote utile, c'est le vote FO !

Le 19 octobre, VOUS VOTEREZ DONC FO DDPP et FO DDCSPP