

## Réforme de la Fonction Publique Dialogue social au ministère

—

### Le 9 juillet 2019

#### **Présents**

#### **Pour l'administration :**

#### **Secrétariat Général - DRH :**

Christophe Mirmand, SG du MI  
Stanislas Bourron, DRH  
et leurs collaborateurs

OS représentatives du Ministère

#### **Pour le SANEER :**

- Christophe Nauwelaers, SG

Le 9 juillet, une réunion de présentation du projet de loi de transformation de la fonction publique s'est tenue sous la présidence du Secrétaire Général du ministère, Christophe Mirmand,

Seule la partie relevant de l'organisation du dialogue social fait l'objet de ce compte-rendu.

#### **Organisation du dialogue social**

- Suppression de la compétence des commissions administratives paritaires concernant la mobilité, les avancements et les promotions.
- Elaboration de lignes directrices de gestion qui fixeront les orientations stratégiques en ressources humaines. Elles devront être validées par le CTM avant le 31/12/2019.
- Fusion des comités techniques et des CHSCT au renouvellement des instances de dialogue social. La nouvelle instance, le comité social de l'administration (CSA), comportera une section spécialisée traitant des sujets de santé et de sécurité au travail pour certains services.
- Organisation en 2022 des CAP par catégorie A, B ou C (avec la possibilité de conserver des dérogations pour certains corps).

## Dates de mise en œuvre

Dates d'effet du nouveau cadre de gestion		
Thématique	Lignes directrices de gestion	Compétences des CAP
Mutation	A compter du 1/1/2020	Pour les décisions dont la date d'effet est antérieure au 1/1/2020
Mobilité	A compter du 1/1/2020	Pour les décisions dont la date d'effet est antérieure au 1/1/2020
Avancement	A compter du 1/1/2021	Pour les décisions dont la date d'effet est antérieure au 1/1/2021
Promotion	A compter du 1/1/2021	Pour les décisions dont la date d'effet est antérieure au 1/1/2021
Valorisation des parcours	A compter du 1/1/2021	-

## **Méthode et calendrier de travail du second semestre 2019**

### Principes

- Maintien de cycles de mobilité
- Rythme plus soutenu des mobilités
- Echanges avec les représentants du personnel sur des situations spécifiques
- Les lignes directrices de gestion reprendront notamment les principales règles contenues dans les circulaires de gestion.

### Méthode

- Des réunions bilatérales par fédération à partir de maintenant jusqu'à fin octobre selon un calendrier à déterminer.
- Une réunion multilatérale début novembre de présentation des projets de lignes directrices de gestion et d'organisation.
- La présentation en CTM en décembre des lignes directrices de gestion pour en disposer en janvier 2020.

Dès cette réunion d'information, le SANEER est intervenu afin de souligner les particularités des corps des IPCSR et DPCSR et son attachement à une gestion nationale. En effet, l'idée générale mise en avant par le secrétaire général est de calquer la gestion des agents de catégorie A et B sur celui actuel des agents de catégorie C. C'est à dire une gestion déconcentrée locale. Le SANEER a souligné que le projet de loi permet des dérogations pour certains corps, entre autres à

faible effectif. Cette position a été entendue par M. Mirmand. En effet, pour exemple, la gestion d'un corps de 120 agents (cas du corps des DPCSR) ne peut être effectuée que sur le plan national pour être cohérent. Le SANEER a mis en avant la possibilité de mettre en place une gestion de filières.

Rédacteur :

- Christophe Nauwelaers

