



Lignes directrices de gestion partie mobilité

18 novembre 2019

Pour la CFDT étaient présents : Lionel Althuser – Claude Guillet – Fabienne Albespy – Isabelle Auricoste – Rémi Blanes.

Le comité technique ministériel du 4/12 sera consulté sur les lignes directrices de gestion (LDG) – partie mobilité.

Les lignes directrices de gestion concernant les promotions feront l'objet de concertation en 2020.

Les périmètres d'application des lignes directrices de gestion (LDG)

Il n'y a pas de LDG par corps : il y a une seule référence pour les agents pour lesquels le MTES-MCTRCT est l'*autorité de nomination* (mais ces termes seront revus).

Dans certaines situations plusieurs lignes directrices de gestion (mobilité ou promotion) seront applicables, sans que toutes les conséquences en soient encore pesées.

A la DGAC, les LDG particulières sur la mobilité sont confirmées. Elles seront étudiées en CT Ministériel. S'agissant des chargés d'études documentaires, corps interministériel, les mobilités seront gérées par les LDG de chaque ministère.

La liste des Etablissements Publics (EP) « sous tutelle principale » sera annexée au texte à la demande des organisations syndicales (OS). Ces EP pourront *préciser/compléter/adapter* (quel terme va être choisi?) ces LDG.

En DDI : le DRH a distingué les agents « *relevant du pôle ministériel* » (payés par le MTES sur le BOP 217) auxquels s'appliquent ces LDG, des autres agents. Le ministère de l'intérieur appliquera ses LDG aux secrétariats généraux communs (SGC). Néanmoins, concernant la promotion, ce seront les LDG spécifiques du MTES qui s'appliqueront...

Concernant les attachés, corps interministériel à gestion ministérielle, les LDG du MTES s'appliquent à tous les attachés affectés au ministère qui en relèvent statutairement et en gestion.

Au sujet du fonctionnement du nouveau système qui va être mis en place

Le DRH a prévu un seul cycle « classique » de printemps, sur 6 mois (affectation en septembre), suivi de mobilités au fil de l'eau, processus qui s'appliqueront à tous les agents A, B et C.

Les postes vacants seront tous publiés sur la BIEP.

Une OS défend plusieurs cycles, car cela permet de traiter de manière concomitante plusieurs postes vacants ou en vacance éventuelle. La CFDT soutient cela mais pas le DRH répond que cela est trop compliqué d'avoir 2 petits cycles supplémentaires. Il dit qu'il y a parfois des durées de vacance trop longues.

La CFDT a insisté sur l'idée que les postes à enjeux peuvent aussi être des postes techniques et appelle à la vigilance au regard du risque de pourvoi par des contractuels. Le DRH précise qu'au fil de l'eau, un poste vacant pourra être ouvert immédiatement, ce qui réduit selon lui un tel risque.

La CFDT est favorable à prévenir les recours pour mieux défendre les situations des agents avant que la décision soit prise. Ensuite de fait, il sera trop tard.

Certains syndicats se disent prêts à *inciter* les agents à susciter du contentieux. La position de la CFDT est autre : l'administration doit mettre en place des concertations préalables à ses décisions.

Le DRH indique avoir prévu de prendre en compte les remontées des OS sur les difficultés individuelles rencontrées par les agents. Mais ces remontées s'effectueront dans un cadre très contraint, sans vision d'ensemble et partagée par les représentants des personnels.

Concrètement, les agents pourront ainsi choisir un représentant désigné par une OS pour évoquer leur situation et la porter à la connaissance de l'administration, avant décision sur le choix du candidat. Cette OS ne connaîtra que les cas dont elle sera saisie. Pour le MTES, le DRH propose d'utiliser une « rubrique Alfresco », sur un mode qui fonctionne déjà en CAP.

Des OS s'insurgent contre une « *dématérialisation du dialogue social* ». Le DRH répond en soulignant qu'il n'y aura pas de « CAP fantôme » : le choix politique du gouvernement s'impose.

Le DRH précise que de manière générale, une OS pourra aussi avoir un échange de point de vue avec le chef de service ; cette notion sera précisée dans les LDG.

Une OS explique que la représentativité définie par les élections en décembre 2018 pour les CAP tombe à l'eau puisque l'agent choisit son défenseur. C'est exact, les LDG concernent les services, on ne descend pas au niveau du corps. On traite tout au plus une catégorie de fonctionnaires (A, B, C).

A la question de « *quel retour on aura, nous les OS, après saisine de l'administration dans Alfresco ?* », le DRH sèche un peu, explique *ne pas pouvoir prendre l'engagement d'un retour systématique, car ça peut être « trop » s'il y a beaucoup de saisines. Il précise : s'il y a 3000 signalements, je ne pourrai pas répondre à toutes vos saisines, s'il y en a 30 ce sera différent* ». Pour lui, le « retour » aux OS, in fine, c'est la décision.

Au sujet des orientations générales guidant les décisions dans la politique de mobilité

La priorisation des candidatures : dans le texte actuel, le recruteur se fonde sur « *l'adéquation entre le profil du poste et les compétences du candidat* ».

Les OS demandent que les LDG intègrent une mention précisant que les compétences peuvent aussi être acquises après la mutation. Dans la rédaction finale des LDG, il faudrait que la DRH précise que les démarches d'accompagnement des parcours professionnels permettront des changements de domaine ou de métier.

La CFDT propose des dérogations au fondement « *adéquation entre le profil du poste et les compétences du candidat* » en faveur des agents qui restent malgré eux « scotchés » sur un poste alors qu'ils demandent à en partir, ou ceux qui veulent se reconverter en changeant totalement de métier. Le DRH rappelle que l'administration peut choisir qui elle veut.

Il estime que c'est une question d'accompagnement, pas de priorité à inscrire en LDG. Il indique que le texte devra souligner les enjeux de l'accompagnement, « *qui doivent permettre de mieux préparer une demande de mobilité* ».

L'atteinte d'une durée maximale de tenue de poste pourrait être une priorité subsidiaire, particulière.

La loi a introduit une super priorité pour les situations de restructuration : un « agent restructuré » est ainsi prioritaire sur un « rapprochement de conjoint ».

Concernant les autres priorités légales (suppression de poste, rapprochement de conjoint dont Pacs, centre des intérêts matériels et moraux (CIMM), handicap, quartier difficile), le DRH répond : « [l'ordre de l'article 60 n'est pas signifiant](#) ».

Sur les congés post maternité ou parentalité : la DRH va regarder la garantie de maintien dans le poste. Il reste à arbitrer : la durée (3 mois voire 6 mois) et qui décide (service recruteur ou DRH ?)

Concernant les DOM-COM, au-delà des priorités aux CIMM (art. 60), le DRH reconnaît qu'il y a une réflexion possible, pour réduire le risque de blocage des mobilités et parcours intra DOM-COM.

Une OS demande une priorité pour les représentants du personnel permanents. Le DRH rappelle le droit au retour dans le service, mais reconnaît des difficultés éventuelles pour les agents qui auraient changé de service en devenant permanent syndical.

Le DRH-adjoint précise que la professionnalisation des recruteurs donne lieu à deux chantiers qui se rejoignent (1/ mise en place d'une grille d'évaluation au regard des besoins des services, 2/ recrutement externe de contractuels). Il faut que les encadrants soient « mieux armés » et assurent une certaine transparence. Le DRH annonce que ces éléments vont apparaître dans les LDG.

Et les agents ?

Tous les candidats vont-ils tous pouvoir bénéficier d'entretiens avec les recruteurs ? Non, répond le DRH citant l'exemple d'un poste qui suscite 20 ou 30 candidatures ; cela sera limité à ceux « *dont le profil apparaît en adéquation avec le poste* ». A notre demande, il indique qu'il va réfléchir à fixer un seuil en dessous duquel le recruteur devra recevoir les agents demandant des entretiens.

Les durées minimales/maximales de tenue de poste sont discutables.

La CFDT préférerait parler de « durée de référence ». Les agents dont [les situations sont listées par l'article 60](#) de la loi de 1984 ne seront pas concernés par des durées minimales ; ce point apparaîtra-t-il dans les LDG ou n'est ce qu'une promesse lors de cette réunion ?.

Sur les primo-affectations : le DRH estime que dans des zones peu attractives et des services sinistrés, ou sur certains métiers tendus, il faut éviter le « turn-over » d'où la proposition de durées minimales, qui ne seraient toutefois a priori pas opposables (c'est à dire que la DRH ne bloquera pas un primo-affecté si celui-ci arrive à convaincre qu'il y a de bonnes raisons pour qu'il parte).

La DRH entend fixer les listes d'emplois supérieurs d'encadrement pour la durée maximale de tenue de poste (8 ans), une concertation aura lieu. Cela ne s'appliquera qu'aux prochaines mutations.

Après la décision de l'administration sur « qui va prendre un poste », en cas de contestation par un agent recalé, la CFDT demande quel sera le rôle des CAP de recours : quels résultats peut-on en attendre ?

Le DRH répond : aucun rôle, aucun résultat.

Les CAP ne seront pas compétentes, les recours se font auprès de l'autorité hiérarchique, ou auprès du tribunal administratif.

Sous quelle forme devront être formulés les recours ? Le droit commun s'exercera. Un recours hiérarchique peut entraîner un changement de décision de la DRH. Dans des cas très rares d'erreur manifeste d'appréciation (et jusqu'à 4 mois après la décision), l'administration reviendra sur ses décisions, en particulier si les articles 60 et 62 n'ont pas été correctement appliqués.

Quels bilans mobilités seront présentés dans les CSA (ex CT) ?

Dans le projet de l'administration, il n'y a absolument rien sur les « bilans ». La CFDT souhaite que les indicateurs quantitatifs dépassent l'unique domaine de l'égalité femmes/hommes (ex CIMM, comparaisons inter-services, autres types de discrimination, taux de publication des postes, durée de publication, nombre d'entretiens versus le nombre de candidats...).

Le DRH convient qu'il y a des manques et que l'administration doit compléter cette partie.

La CFDT sera très vigilante sur ce point et fera des propositions (contenus, bilan à mi-parcours) en pointant les risques les plus sensibles.

Rappel du calendrier de travail

Le document proposé sera validé en 2019 en CTM le 4 décembre.

Le DRH avait indiqué, lors de la première réunion, que ces LDG seraient ajustables début 2020.