

Tableau des amendements sur les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité

AMENDEMENTS CFDT, FSU, FO et CGT

Amendement de la CFDT de mettre le texte au présent retenu

Texte/Thème	Page	Amendements	Traitement des amendements
<p>I-Principes</p> <p>2^{ème} §</p> <p>« Le présent document présente les lignes directrices de gestion (LDG) du pôle ministériel. Leur champ d'application est défini en partie II ci-après. Elles n'ont pas vocation à être déclinées par corps. »</p>	Page 1	<p style="color: red; text-align: center;">Amendement FO n°1 :</p> <p>Compléter le 2^{ème} §</p> <p>« Le présent document présente les lignes directrices de gestion (LDG) du pôle ministériel. Leur champ d'application est défini en partie II ci-après. Elles n'ont pas vocation à être déclinées par corps, ni par groupe de corps, ni par service, ni par groupe de service. »</p>	<p style="color: red; text-align: center;">Amendement FO n°1 :</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement retenu</u></p>
<p>I-Principes</p> <p>4^{ème} §</p> <p>Les LDG respectent les principes constitutionnels d'égal accès à l'emploi public, notamment les principes de non-discrimination pour quelque motif que ce soit, de l'égalité entre les femmes et les hommes qui impose de vérifier, dans les propositions comme dans les classements</p>	Page 1	<p style="color: red; text-align: center;">Amendement CFDT n° 1 :</p> <p>Remplacer le 4^{ème} § par le paragraphe suivant :</p> <p style="color: red;">« Les lignes directrices de gestion mettent en œuvre les dispositions de l'article 1er de la Constitution qui assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction aucune et favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles.</p> <p style="color: red;">Elles veillent à ce que n'existe aucune discrimination sur la base des situations visées par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les</p>	<p style="color: red; text-align: center;">Amendement CFDT n° 1 :</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement retenu avec une rédaction alternative (intégré dans la V2 envoyée aux organisations syndicales le 10/12/2019)</u></p> <p>« Les lignes directrices de gestion sont conformes aux dispositions de l'article 1er de la Constitution qui assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction aucune et favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion se fait en veillant tout</p>

et les décisions, l'adéquation entre les viviers et les résultats.		discriminations. Elles assurent l'égalité entre les femmes et les hommes par la vérification à chaque étape (proposition, classement, décision) du respect des proportions entre l'effectif statutaire concerné et l'effectif bénéficiaire, et ce sans préjudice de l'application de dispositifs législatifs ou réglementaires qui seraient plus favorables à l'atteinte de cette égalité. »	particulièrement à la lutte contre les discriminations de toute nature ».
I-Principes Après le 4 ^{ème} §	Page 1	Amendement FO n° 2 Ajouter après le 4 ^{ème} § le paragraphe suivant : « Les lignes directrices de gestion sont conformes au 8e alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, repris dans le Préambule de la Constitution du 4 octobre 1958, qui garantit le droit à la participation, à travers la mise en place d'instances de concertation organisées, telles que définies au paragraphe II.2-Dbis.	Amendement FO n° 2 <u>Amendement non retenu</u>
I-Principes 5 ^{ème} § Elles posent également le principe de la déconcentration managériale. Sauf erreur manifeste d'appréciation, il est tenu compte des propositions et classements opérés par le chef de service.	Page 1	Amendement FO n° 3 Supprimer le 5 ^{ème} « Elles posent également le principe de la déconcentration managériale. Sauf erreur manifeste d'appréciation, il est tenu compte des propositions et classements opérés par le chef de service. »	Amendement FO n° 3 <u>Amendement non retenu</u>
		Amendement CGT n°1 Compléter le 5 ^{ème} § : « Un bilan annuel est présenté une fois par an aux représentants du personnel en CTM. »	Amendement CGT n°1 <u>Amendement retenu</u>
I-Principes	Page 1	Amendement FO n° 4	Amendement FO n° 4

<p>6ème §</p> <p>« Comme l'indiquent les textes législatifs et réglementaires qui les régissent, il pourra être dérogé aux LDG, en particulier lorsque la situation de l'agent ou les besoins du service pourront le justifier. L'autorité chargée de décider conserve son entier pouvoir d'appréciation, dans le respect des règles, fixées notamment dans le statut général de la fonction publique et les statuts particuliers. »</p>		<p><i>Modifier le 6ème §</i></p> <p>« Comme l'indiquent les textes législatifs et réglementaires qui les régissent, il pourra peut être dérogé aux LDG, en particulier lorsque la situation de l'agent ou les besoins du service pourront peuvent le justifier. L'autorité chargée de décider de nomination conserve son entier pouvoir d'appréciation, dans le respect des règles statutaires et de gestion définis avec les représentants des organisations syndicales représentatives sur les corps, fixées notamment dans le statut général de la fonction publique et les statuts particuliers. »</p>	<p><u>Amendement partiellement retenu</u></p> <p>« Comme l'indiquent les textes législatifs et réglementaires qui les régissent, il peut être dérogé aux LDG, en particulier lorsque la situation de l'agent ou les besoins du service peuvent le justifier. L'autorité de nomination conserve son entier pouvoir d'appréciation, dans le respect des règles fixées notamment dans le statut général de la fonction publique et les statuts particuliers ».</p>
<p>I-Principes</p> <p>7ème §</p> <p>« D'une manière générale, l'autorité de nomination est garante du respect des textes ainsi que des lignes directrices de gestion. En cas de non-respect des règles édictées dans les présentes LDG, elle se réserve le droit de ne pas suivre les propositions des chefs de services en matière de mobilité ou de promotion. »</p>	<p>Page 1</p>	<p>Amendement FO n° 5</p> <p><i>Modifier le 7ème §</i></p> <p>« D'une manière générale, l'autorité de nomination est garante du respect des textes statutaires et de gestion définis avec les représentants des organisations syndicales représentatives sur les corps ainsi que des lignes directrices de gestion. En cas de non-respect des règles orientations édictées dans les présentes LDG, elle se réserve le droit de ne pas suivre les propositions des chefs de services en matière de mobilité ou de promotion. »</p>	<p>Amendement FO n° 5</p> <p>Amendement partiellement retenu avec une rédaction alternative</p> <p>« D'une manière générale, l'autorité de nomination est garante du respect des textes ainsi que des lignes directrices de gestion. En cas de non-respect des règles principes édictés dans les présentes LDG, elle se réserve le droit de ne pas suivre les propositions des chefs de services en matière de mobilité ou de promotion. »</p>
<p>II- Champ d'application des LDG</p>	<p>Page 2</p>	<p>Amendement FO n° 6</p> <p><i>Ajouter après le 1er § le paragraphe suivant :</i></p>	<p>Amendement FO n° 6</p>

Après le 1 ^{er} §		« Les lignes directrices de gestion (LDG) sont définies nationalement y compris pour les corps à gestion déconcentrée (PE, OPA, Adjoint Administratifs, ...) »	<u>Amendement retenu</u>
II-1-Les agents concernés 7 ^{ème} point <ul style="list-style-type: none"> pour les mobilités, les agents issus de corps gérés par d'autres ministères affectés dans un service du MTES et du MCTRCT ou dans un EP sous la tutelle de l'un de ces ministères. Il s'agit notamment des ingénieurs de l'industrie et des mines (IIM), des techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie (TSEI), des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) et des techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture (TSMA) 	Page 2	Amendement FO n° 7 Modifier le 7 ^{ème} point : « • pour les mobilités, les agents issus de corps gérés par d'autres ministères affectés candidatant dans un service du MTES et du MCTRCT ou exerçant leurs fonctions dans un EP sous la tutelle de l'un de ces ministères. Il s'agit notamment des ingénieurs de l'industrie et des mines (IIM), des techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie (TSEI), des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) et des techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture (TSMA). »	Amendement FO n° 7 <u>Amendement retenu</u>
II-2-Les services concernés Les présentes LDG s'appliquent aux agents exerçant leurs fonctions dans <ul style="list-style-type: none"> les services d'administration centrale, à 	Page 3	Amendement FO n° 8 Modifier le II-2 Les présentes LDG s'appliquent aux agents exerçant leurs fonctions dans les services d'administration centrale, à compétence nationale ou déconcentrés relevant du MTES et du MCTRCT, et au Conseil général de l'environnement et du développement durable .	Amendement FO n° 8 <u>Amendement partiellement retenu avec une rédaction alternative</u> « Les présentes LDG s'appliquent aux agents exerçant leurs fonctions dans les services d'administration centrale (dont le Conseil général de l'environnement et du développement durable), à

<p>compétence nationale ou déconcentrés relevant du MTES et du MCTRCT,</p> <ul style="list-style-type: none"> • les établissements publics sous la tutelle du MTES et du MCTRCT. 		<p>Elles s'appliquent aux agents relevant du MTES et du MCTRCT en DDI.</p> <p>Elles s'appliquent également aux agents des établissements publics sous la tutelle du MTES et du MCTRCT.</p> <p>Elles ne concernent pas les agents affectés dans les autorités publiques et les autorités administratives indépendantes.</p> <p>L'annexe 1 présente de manière détaillée le périmètre d'application des LDG en fonction des différentes situations et par domaine (mobilité et/ou promotion). »</p>	<p>compétence nationale ou déconcentrés relevant du MTES et du MCTRCT</p> <p>Elles s'appliquent aux agents relevant du MTES et du MCTRCT en directions départementales interministérielles (DDI).</p> <p>Elles ne concernent pas les agents affectés dans les autorités publiques et les autorités administratives indépendantes.</p> <p>L'annexe 1 présente de manière détaillée le périmètre d'application des LDG en fonction des différentes situations et par domaine (mobilité et/ou promotion).</p>
<p>II.3 Situation des établissements publics sous tutelle des MTES et MCTRCT (v2 du document transmis aux OS)</p> <p>2^{ème} §</p> <p>« Dans chaque établissement public administratif sous tutelle des MTES et MCTRCT, les lignes directrices de gestion sont établies par l'organe dirigeant ayant autorité sur les</p>	<p>Page 3</p>	<p>Amendement FO n° 9</p> <p><i>Supprimer le paragraphe et le remplacer par le paragraphe suivant :</i></p> <p>« Dans chaque établissement public administratif sous tutelle des MTES et MCTRCT, les lignes directrices de gestion sont établies par l'organe dirigeant ayant autorité sur les personnels. Elles seront rendues compatibles avec les présentes lignes directrices établies par le ou les ministres qui assurent la tutelle de l'établissement.</p> <p>Les établissements publics administratifs sous tutelle des MTES et MCTRCT devront appliquer les lignes directrices de gestion du pôle ministériel et déterminer les éléments relatifs à leurs propres corps en parfaite cohérence avec les lignes directrices de gestion du pôle ministériel. »</p>	<p>Amendement FO n° 9</p> <p><u>Amendement non retenu</u></p>

<p>personnels. Elles seront rendues compatibles avec les présentes lignes directrices établies par le ou les ministres qui assurent la tutelle de l'établissement. »</p>		<p style="text-align: center;">Amendement CGT n° 2</p> <p>Compléter le § :</p> <p>« Dans chaque établissement public administratif sous tutelle des MTES et MCTRCT, les lignes directrices de gestion sont établies par l'organe dirigeant ayant autorité sur les personnels « après avis du comité technique ».</p>	<p style="text-align: center;">Amendement CGT n°2</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement retenu</u></p>
<p>III.1 Les orientations générales de la politique de mobilité de l'administration</p> <p>2^{ème} §</p> <p>« La mobilité répond à une attente de l'agent et à un besoin du service. Elle se construit dans le respect des principes suivants : »</p>		<p style="text-align: center;">Amendement FO n° 10</p> <p>Modifier le 2^{ème} §</p> <p>« La mobilité répond à une attente demande de l'agent et à un besoin du service. Elle se construit dans le respect des principes suivants : »</p>	<p style="text-align: center;">Amendement FO n° 10</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement retenu</u></p>
<p>III.1 Les orientations générales de la politique de mobilité de l'administration</p> <p>2^{ème} point</p> <p>« • la mobilité permet de viser l'adéquation entre le profil du candidat et le poste¹. Le recrutement est un acte de management qui relève de la responsabilité du chef de service. Il repose sur une définition précise des</p>		<p style="text-align: center;">Amendement FO n° 11</p> <p>Modifier le 2^{ème} point</p> <p>« • la mobilité permet de viser l'adéquation entre le profil du candidat et le poste¹. Le recrutement est un acte de management qui relève de la responsabilité du chef de service. Il repose sur une définition précise des compétences qualifications, de la filière et de la spécialité nécessaires pour occuper le poste sans exiger pour autant que toutes ces compétences soient pleinement acquises dès la prise de poste. L'acte de recrutement nécessite ainsi d'analyser les capacités du candidat à acquérir des compétences indispensables dans la durée. »</p>	<p style="text-align: center;">Amendement FO n° 11</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement retenu avec une rédaction alternative</u></p> <p>« • la mobilité permet de viser l'adéquation entre le profil du candidat et le poste¹. Le recrutement est un acte de management qui relève de la responsabilité du chef de service. Il repose sur une définition précise des compétences et le cas échéant de la filière et de la spécialité nécessaires pour occuper le poste sans exiger pour autant que toutes ces compétences soient pleinement acquises dès la prise de poste. L'acte de recrutement nécessite ainsi</p>

<p>compétences nécessaires pour occuper le poste sans exiger pour autant que toutes ces compétences soient pleinement acquises dès la prise de poste. L'acte de recrutement nécessite ainsi d'analyser les capacités du candidat à acquérir des compétences indispensables dans la durée »</p>			<p>d'analyser les capacités du candidat à acquérir des compétences indispensables dans la durée. »</p>
<p>III.1 Les orientations générales de la politique de mobilité de l'administration</p> <p>4^{ème} point</p> <p>« La mobilité permet de construire un parcours professionnel. L'agent est au cœur du dispositif de mobilité. Il prend l'initiative de sa mobilité en répondant à une offre de poste, il dispose d'une autonomie dans ses choix de postes.»</p>		<p style="text-align: center;">Amendement CGT n° 3</p> <p>Compléter la dernière phrase du 2^{ème} point :</p> <p>« L'acte de recrutement nécessite ainsi d'analyser les capacités du candidat à acquérir des compétences indispensables dans la durée par le biais de formations qui lui seront proposées »</p>	<p style="text-align: center;">Amendement CGT n° 3</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement retenu avec une rédaction alternative</u></p> <p>« L'acte de recrutement nécessite ainsi d'analyser les capacités du candidat à acquérir des compétences indispensables dans la durée notamment par le suivi de formations»</p>
<p>III.1 Les orientations générales de la politique de mobilité de l'administration</p> <p>Fin du III.1</p>		<p style="text-align: center;">Amendement FO n° 12</p> <p>Modifier le 4^{ème} point</p> <p>« La mobilité permet de construire un parcours professionnel. L'agent est au cœur du dispositif de mobilité. Il prend l'initiative de sa mobilité en répondant à une offre de poste, il dispose d'une autonomie dans ses choix de postes, il est de sa responsabilité de valoriser son expérience. »</p>	<p style="text-align: center;">Amendement FO n° 12</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement non retenu</u></p>
		<p style="text-align: center;">Amendement FO n° 13</p> <p>Ajouter à la fin du III.1 les deux § suivants :</p> <p>« Au-delà de ces principes généraux, le MTES-MCTRCT s'engage à se doter d'ici au 1er janvier 2021 d'une stratégie ministérielle de</p>	<p style="text-align: center;">Amendement FO n° 13</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement non retenu</u></p>

		<p>gestion des parcours (mobilité, promotions) et de construction de la compétence collective.</p> <p>Cette stratégie sera concertée tout au long de l'année 2020 avec les organisations syndicales représentatives nationalement (CTM), avec la réunion d'un groupe d'échange à une fréquence trimestrielle, a minima, et la présentation du projet stratégique final en CTM. Elle comportera une partie spécifique à la filière technique, au vu des politiques publiques portées par le département ministériel. »</p>	
<p>III-2 Les procédures de mobilité et de gestion des demandes individuelles de mobilité (quelle que soit la provenance des agents)</p>	<p>Page 5</p>	<p><i>Amendement CFDT n° 2</i></p> <p><i>Ajouter une précision dans le titre III.2 :</i></p> <p>« Les procédures de mobilité et de gestion des demandes individuelles de mobilité (quelle que soit la provenance des agents en terme de corps) »</p>	<p><i>Amendement CFDT n°2 :</i></p> <p><u><i>Amendement non retenu</i></u></p>
<p>III-2 A Macro processus de mobilité</p>		<p><i>Amendement FO n° 14</i></p> <p><i>Ajouter avant le 1^{er} point Pour les postes de catégories A/A+, B et C</i></p> <p>« Le MTES-MCTRCT fait le choix résolu d'un retour à 3 cycles de mobilité dans un souci de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • fluidité et maximisation des mobilités, pour le bon développement de la compétence collective, • cohérence avec les processus mis en œuvre dans les départements ministériels (Agriculture, Intérieur) les plus présents dans les directions interministérielles où les politiques publiques du MTES-MCTRCT sont portées, • efficacité du fonctionnement de services RH tant au niveau national que local, 	<p><i>Amendement FO n°14 :</i></p> <p><u><i>Amendement non retenu</i></u></p>

		<ul style="list-style-type: none"> optimisation de la prise en compte de motifs de priorités légales (Cf. III.3-B) ou de priorités subsidiaires (Cf. III.3-C). <p>Pour chaque composante du macro-processus de mobilité, une note de gestion présentera les modalités opérationnelles détaillées de chaque procédure (publication des postes, classement des candidats). Ces notes de gestion seront publiées sur les espaces numériques du pôle ministériel. »</p>	
III-2 A Macro processus de mobilité • Pour les postes de catégories A/A+ (sauf postes A/A+ à enjeux évoqués infra), B et C		<p style="text-align: center;">Amendement FO n° 15</p> <p>Modifier le titre Pour les postes de catégories A/A+ (sauf postes A/A+ à enjeux évoqués infra), B et C</p> <ul style="list-style-type: none"> Pour les postes de catégories A/A+ (sauf postes A/A+ à enjeux évoqués infra), B, B+ et C 	<p style="text-align: center;">Amendement FO n° 15</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement non retenu</u></p>
III-2 A Macro processus de mobilité • Pour les postes de catégories A/A+ (sauf postes A/A+ à enjeux évoqués infra), B et C a. Un cycle de mobilité est organisé chaque printemps, les postes seront publiés à partir de début mars pendant une durée de 4 à 6 semaines. Ce cycle prévoit une prise de poste de principe au 1er septembre. Celle-ci peut être décalée, avant ou après, s'il y a accord des services d'origine, d'accueil et de l'agent. Dans ce cycle, s'inscrira la majorité des postes vacants et		<p style="text-align: center;">Amendement FSU n°1</p> <p>Remplacer le a) par le paragraphe suivant :</p> <p>« Deux cycles de mobilité, l'un au printemps l'autre à l'automne. Pour le cycle de printemps les postes seront publiés à partir de début mars pendant une durée de 4 à 6 semaines. Ce cycle prévoit une prise de poste de principe au 1er septembre. Pour le cycle d'automne, les postes seront publiés à partir de début septembre pendant une durée de 4 à 6 semaines. Ce cycle prévoit une prise de poste de principe au 1er mars de l'année N+1.</p> <p>La date de prise de poste peut être décalée, avant ou après, s'il y a accord des services d'origine, d'accueil et de l'agent. Dans ces cycles, s'inscrira la majorité des postes vacants et susceptibles d'être vacants de catégories A/A+, B et C »</p>	<p style="text-align: center;">Amendement FSU n°1</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement non retenu</u></p>

susceptibles d'être vacants de catégories A/A+, B et C.		Amendement FO n° 16	Amendement FO n° 16
		<p>Modifier le a)</p> <p>« a) Un cycle de mobilité, appelé « cycle majeur N/9 », est organisé chaque printemps, les postes seront publiés à partir de début mars pendant une durée de 4 à 6 semaines. Ce cycle prévoit une prise de poste de principe au 1er septembre. Celle-ci peut être décalée, avant ou après, s'il y a accord des services d'origine, d'accueil et de l'agent. Dans ce cycle, s'inscriront la majorité des postes vacants et susceptibles d'être vacants de catégories A/A+, B, B+ et C. »</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement partiellement retenu avec une rédaction alternative</u></p> <p>« a) Un cycle de mobilité, appelé « cycle de printemps », est organisé chaque printemps, les postes sont publiés à partir de début mars pendant une durée de 4 à 6 semaines. Ce cycle prévoit une prise de poste de principe au 1er septembre. Celle-ci peut être décalée, avant ou après, s'il y a accord des services d'origine, d'accueil et de l'agent. Dans ce cycle, s'inscrivent les postes vacants et susceptibles d'être vacants de catégories A, B, et C. »</p>
		Amendement CGT n°4	Amendement CGT n°4
		<p>Remplacer le a) par le paragraphe suivant :</p> <p>« Trois cycles de mobilité sont organisés pour une affectation en janvier, mai, septembre. Les postes sont publiés 3 mois avant la date de mobilité pendant une durée de 4 à 6 semaines. La prise de poste peut être anticipée ou retardée s'il y a accord du service d'origine, d'accueil et de l'agent. »</p>	<u>Amendement non retenu</u>
<p>III-2 A Macro processus de mobilité</p> <p>• Pour les postes de catégories A/A+ (sauf postes A/A+ à enjeux évoqués infra), B et C</p> <p>b. En dehors de la période du cycle de printemps, une procédure dite mobilité au « Fil de l'eau » est mise en</p>	Page 5	Amendement FSU n°2	Amendement FSU n°2
		<p>Remplacer le b) par le paragraphe suivant :</p> <p>« Lorsqu'un poste publié lors d'un cycle est demeuré vacant, il peut faire l'objet d'une republication immédiate. Les postes seront publiés pour une durée d'un mois. La fréquence de publication sera tous les premier et troisième mercredis du mois. La date de mutation se situera, par défaut, deux mois après la date de fin de publication des postes. Celle-ci peut être décalée, avant ou après, s'il y a accord des services d'origine, d'accueil et de l'agent.</p>	<u>Amendement non retenu</u>

<p>œuvre afin de pourvoir les postes effectivement vacants. Elle aura lieu du 1er juillet de l'année N à mi-février de l'année N+1. Les postes seront publiés pour une durée d'un mois. La fréquence de publication sera tous les premier et troisième mercredis du mois. La date de mutation se situera, par défaut, deux mois après la date de fin de publication des postes. Celle-ci peut être décalée, avant ou après, s'il y a accord des services d'origine, d'accueil et de l'agent.</p>		<p>Peuvent également faire l'objet d'une publication immédiate les postes devenus vacants et dont l'intérim ne peut être assuré par le service. »</p>	
		<p>Amendement FO n° 17</p> <p>Remplacer le b) par les 3 paragraphes suivant :</p> <p>« b) Deux cycles de mobilité, appelés respectivement « cycle mineur N/1 » et « cycle mineur N/5 », sont mis en œuvre afin de pourvoir les postes effectivement vacants à la date de prise de poste, en dehors de la période du cycle majeur, de la manière suivante :</p> <p>Cycle mineur N/1 : les postes vacants sont publiés début juillet pour une durée d'un mois, en vue d'une prise de poste de principe au 1er janvier. Celle-ci peut être décalée, avant ou après, s'il y a accord des services d'origine, d'accueil et de l'agent.</p> <p>Cycle mineur N/5 : les postes vacants sont publiés début novembre pour une durée d'un mois, en vue en vue d'une prise de poste de principe au 1er mai. Celle-ci peut être décalée, avant ou après, s'il y a accord des services d'origine, d'accueil et de l'agent.</p>	<p>Amendement FO n° 17</p> <p><u>Amendement non retenu</u></p>
		<p>Amendement CGT n° 5</p> <p>Supprimer le b).</p>	<p>Amendement CGT n°5</p> <p><u>Amendement non retenu</u></p>
		<p>Amendement CGT n° 6</p> <p>Si le b n'est pas supprimé :</p> <p>Modifier Mercredis par un autre jour de la semaine et retirer troisième mercredi du mois dans la fréquence de publication.</p>	<p>Amendement CGT n°6</p> <p><u>Amendement retenu</u></p> <p>« La fréquence de publication est tous les premier et troisième mardis du mois. »</p>

<p>III-2 A Macro processus de mobilité • Pour les postes à enjeux</p>		<p style="text-align: center;"><i>Amendement FO n° 18</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Supprimer tout le paragraphe Pour les postes à enjeu</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Amendement FO n° 18</i></p> <p style="text-align: center;"><i><u>Amendement non retenu</u></i></p>
<p>III-2 A Macro processus de mobilité • Pour les postes à enjeu</p> <p>« La fréquence de publication sera hebdomadaire, tous les mercredis. »</p>		<p style="text-align: center;"><i>Amendement CGT n°7</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Modifier Mercredis par un autre jour de la semaine</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Amendement CGT n°7</i></p> <p style="text-align: center;"><i><u>Amendement retenu</u></i></p> <p>« La fréquence de publication est hebdomadaire tous les mardis »</p>

<p>III-2 B- Modalités d'échange d'informations entre les agents et l'administration</p> <p><i>1^{er} point, 2^{ème} §</i></p> <p>Pour le cycle de printemps ainsi que pour la mobilité « au fil de l'eau » (hors postes à enjeux), les candidats déposeront leurs candidatures officielles assorties de l'ensemble des pièces justificatives requises au plus tard le dernier jour de la publication des postes.</p>	<p><i>Page 6</i></p>	<p>Amendement FSU n°3 :</p> <p><i>Remplacer le 2^{ème} § par le § suivant :</i></p> <p>« Hors poste de cadre dirigeant et poste à enjeux, les candidats déposeront leurs candidatures officielles assorties de l'ensemble des pièces justificatives requises au plus tard le dernier jour de la publication des postes. »</p>	<p>Amendement FSU n°3 :</p> <p><u>Amendement non retenu</u></p>
	<p><i>Page 6</i></p>	<p>Amendement CFTD n°3 :</p> <p>Ajouter une précision au 2ème § : « Pour le cycle de printemps ainsi que pour la mobilité « au fil de l'eau » (hors postes à enjeux), les candidats déposeront leurs candidatures officielles, c'est à dire dûment signées »,</p>	<p>Amendement CFTD n°3 :</p> <p><u>Amendement non retenu</u></p>
		<p>Amendement FO n° 19</p> <p><i>Remplacer le 2^{ème} § par le § suivant</i></p> <p>« Pour le cycle de printemps ainsi que pour la mobilité « au fil de l'eau » (hors postes à enjeux), les candidats déposeront leurs candidatures officielles assorties de l'ensemble des pièces justificatives requises au plus tard le dernier jour de la publication des postes. »</p>	<p>Amendement FO n° 19</p> <p><u>Amendement non retenu</u></p>

		<p style="text-align: center;">Amendement CGT n°8</p> <p>Modifier le 2^{ème} § :</p> <p>« Pour le cycle de printemps Pour tous les cycles ainsi que pour la mobilité « au fil de l'eau » (hors postes à enjeux), les candidats déposeront leurs candidatures officielles assorties de l'ensemble des pièces justificatives requises au plus tard le dernier jour de la publication des postes »</p>	<p style="text-align: center;">Amendement CGT n° 8</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement non retenu</u></p>
<p>III-2 B- Modalités d'échange d'informations entre les agents et l'administration</p> <p>3^{ème} point</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les agents contacteront les services recruteurs directement ou via les espaces numériques évoqués précédemment. 	Page 6	<p style="text-align: center;">Amendement FSU n°4 :</p> <p>Remplacer le 3^{ème} point par le point suivant :</p> <p>« Les agents contactent les services recruteurs, définis dans l'avis de vacance de poste, directement ou via les espaces numériques évoqués précédemment ».</p>	<p style="text-align: center;">Amendement FSU n°4 :</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement retenu (intégré dans la V2 envoyée aux organisations syndicales le 10/12/2019)</u></p>
		<p style="text-align: center;">Amendement FSU n°5 :</p> <p>Ajouter après le 3^{ème} point :</p> <p>« L'avis de vacance de poste comporte a minima 2 contacts qui doivent être les personnes habilités à conduire les entretiens de recrutement sur ce poste ».</p>	<p style="text-align: center;">Amendement FSU n°5 :</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement non retenu</u></p>
<p>III-2 B- Modalités d'échange d'informations entre les agents et l'administration</p> <p>4^{ème} point, 1^{er} §</p> <p>« • Les services recruteurs répondront à toute</p>	Page 6	<p style="text-align: center;">Amendement CGT n°9</p> <p>Compléter le 4^{ème} point, 1^{er} §</p> <p>« • Les services recruteurs répondront à toute demande de renseignement écrite dans les 48h ouvrés ».</p>	<p style="text-align: center;">Amendement CGT n°9</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement non retenu</u></p>

demande de renseignement écrite »			
III-2 B- Modalités d'échange d'informations entre les agents et l'administration <i>4^{ème} point, 2^{ème} §</i> « Ils étudieront toutes les candidatures et proposeront des entretiens à tous les candidats dont le profil apparaît en adéquation avec le poste. Ces entretiens peuvent avoir lieu en présentiel ou à distance (téléphone, visioconférence, etc.). Les agents qui font valoir une priorité légale de mutation (articles 62 bis et 60 II de la loi n°84 – 16 du 11 janvier 1984) devront se voir systématiquement proposer un entretien. »	Page 6	Amendement CFDT n°4 : <i>4^{ème} point, 2^{ème} §, ajouter un seuil en deçà duquel le service recruteur est incité à faire des entretiens :</i> « Ils étudieront toutes les candidatures et proposeront des entretiens à tous les candidats dont le profil apparaît en adéquation avec le poste. En-deçà de 10 candidatures, il est préconisé de mener des entretiens avec tous les candidats. Ces entretiens peuvent avoir lieu en présentiel ou à distance (téléphone, visioconférence, etc.). Les agents qui font valoir une priorité légale de mutation (articles 62 bis et 60 II de la loi n°84 – 16 du 11 janvier 1984) devront se voir systématiquement proposer un entretien. »	Amendement CFDT n°4 : <u>Amendement partiellement retenu avec une rédaction alternative</u> <i>Ils étudient toutes les candidatures.</i> <i>Il est préconisé aux services recruteurs de proposer à tous les candidats un entretien si moins de cinq personnes manifestent un intérêt pour le poste. A partir de cinq candidats, seuls les candidats dont le profil apparaît en adéquation avec le poste se voient proposer un entretien.</i> <i>Ces entretiens peuvent avoir lieu en présentiel ou à distance (téléphone, visioconférence, etc.). Les agents qui font valoir une priorité légale de mutation (articles 62 bis et 60 II de la loi n°84 – 16 du 11 janvier 1984) doivent se voir systématiquement proposer un entretien.</i>
	Page 6	Amendement FO n°20 <i>Modifier le 4^{ème} point, 2^{ème} §</i> « Ils étudieront toutes les candidatures et proposeront des entretiens à tous les candidats dont le profil apparaît en adéquation avec le poste. Ces entretiens peuvent avoir lieu en présentiel ou à distance (téléphone, visioconférence, etc.). Les agents qui font valoir une priorité légale de mutation (articles 62 bis et 60 II de la loi n°84 – 16 du 11 janvier 1984) devront se voir systématiquement proposer un entretien. »	Amendement FO n° 20 <u>Amendement non retenu</u>
			Amendement CGT n°10

		<p>Modifier le 4^{ème} point, 2^{ème} § :</p> <p>« Ils étudieront toutes les candidatures et proposeront des entretiens à tous les candidats dont le profil apparaît en adéquation avec le poste.</p>	<p><u>Amendement non retenu</u></p>
<p>III-2 B- Modalités d'échange d'informations entre les agents et l'administration</p> <p>4^{ème} point, 3^{ème} §</p> <p>« Dans tous les cas de figure, une réponse écrite doit être apportée à tous les candidats »</p>		<p>Amendement FO n°21</p> <p>Modifier le 4^{ème} point, 3^{ème} § :</p> <p>« Dans tous les cas de figure, une réponse écrite doit être apportée notifiée à tous les candidats. »</p>	<p>Amendement FO n° 21</p> <p><u>Amendement non retenu</u></p>
<p>III-2 B- Modalités d'échange d'informations entre les agents et l'administration</p> <p>5^{ème} point</p> <p>« • Les chefs de service motiveront explicitement et précisément les avis défavorables. Pour les établissements publics, il s'agit du directeur/trice général(e) ou de toutes les personnes ayant délégation à cet effet. Les avis défavorables devront être communiqués aux candidats évincés qui en feront la</p>		<p>Amendement FO n°22</p> <p>Modifier le 5^{ème} point :</p> <p>« • Les chefs de service motiveront explicitement et précisément les avis défavorables. Pour les établissements publics, il s'agit du directeur/trice général(e) ou de toutes les personnes ayant délégation à cet effet. Les avis défavorables devront être motivés et systématiquement communiqués notifiés aux candidats évincés qui en feront la demande écrite à l'issue de la procédure de mobilité et après publication de la décision de l'administration. Le choix d'émettre un avis défavorable ne doit pas être dévoyé. Ainsi un avis défavorable ne doit pas être donné afin de garantir que le candidat classé numéro 1 soit effectivement retenu. »</p>	<p>Amendement FO n° 22</p> <p><u>Amendement non retenu</u></p>

<p>demande écrite à l'issue de la procédure de mobilité et après publication de la décision de l'administration. Le choix d'émettre un avis défavorable ne doit pas être dévoyé. Ainsi un avis défavorable ne doit pas être donné afin de garantir que le candidat classé numéro 1 soit effectivement retenu. »</p>		<p style="text-align: center;">Amendement CGT n°11</p> <p>Modifier la 2^{ème} phrase du 5^{ème} point :</p> <p>« Les avis défavorables devront être communiqués aux candidats qui en feront la demande écrite à l'issue de la procédure de mobilité et après publication de la décision de l'administration. »</p>	<p style="text-align: center;">Amendement CGT n°11</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement retenu</u></p>
<p>III-2 B- Modalités d'échange d'informations entre les agents et l'administration</p> <p>Après le 5^{ème} point</p>	<p>Page 7</p>	<p style="text-align: center;">Amendement FSU n°6 :</p> <p>Ajouter un nouvel item après le 5^{ème} point :</p> <p>« Tout candidat ayant reçu un avis favorable est classé. par le service recruteur »</p>	<p style="text-align: center;">Amendement FSU n° 6 :</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement retenu (intégré dans la V2 envoyée aux organisations syndicales le 10/12/2019)</u></p>
<p>III-2 B- Modalités d'échange d'informations entre les agents et l'administration</p> <p>6^{ème} point :</p> <p>• Lorsqu'un agent fait valoir une priorité légale de mutation (articles 62 bis et 60 II de la loi n°84 – 16 du 11 janvier 1984) mais qu'il obtient un avis défavorable du chef de service recruteur, ce dernier doit lui faire un retour écrit avant la publication des résultats par l'autorité de nomination.</p>	<p>Page 7</p>	<p style="text-align: center;">Amendement FSU n°7 :</p> <p>Compléter le 6^{ème} point :</p> <p>« • Lorsqu'un agent fait valoir une priorité légale de mutation, mais qu'il obtient un avis défavorable du chef de service recruteur, ce dernier doit lui faire un retour écrit au plus vite et au plus tard un mois avant la publication des résultats par l'autorité de nomination »</p>	<p style="text-align: center;">Amendement FSU n° 7 :</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement non retenu</u></p>
		<p style="text-align: center;">Amendement CGT n°12 :</p> <p>Compléter le 6^{ème} point :</p> <p>« • Lorsqu'un agent fait valoir une priorité légale de mutation, mais qu'il obtient un avis défavorable du chef de service recruteur, ce dernier doit lui faire un retour écrit avant la publication des résultats par l'autorité de nomination. Après ce</p>	<p style="text-align: center;">Amendement CGT n°12 :</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement retenu avec une rédaction alternative</u></p> <p>« • Lorsqu'un agent fait valoir une priorité légale de mutation, mais qu'il obtient un avis défavorable du chef de service recruteur, ce dernier doit lui</p>

		dernier doit lui faire un retour écrit ajouter des motivations de rejet de sa candidature »	faire un retour écrit en motivant son rejet avant la publication des résultats par l'autorité de nomination ».
III-2 B- Modalités d'échange d'informations entre les agents et l'administration <i>7^{ème} point</i> Il est souhaitable que les agents ayant un projet de mobilité en fassent part le plus en amont possible à leur encadrement. Par ailleurs, pour toute demande de mobilité, le service d'origine du candidat est appelé à émettre un avis au départ de l'agent. Si cet avis est défavorable, il pourra en être tenu compte	Page 7	Amendement FSU n°8 : <i>Modifier le 7^{ème} point :</i> « Il est souhaitable que les agents ayant un projet de mobilité en fassent part le plus en amont possible à leur encadrement. Le service d'origine peut émettre un avis dont il pourra être tenu compte. En l'absence d'avis celui-ci est réputé favorable. »	Amendement FSU n° 8 : <u>Amendement retenu (intégré dans la V2 envoyée aux organisations syndicales le 10/12/2019)</u>
		Amendement FO n°23 <i>Modifier le 7^{ème} point</i> « Il est souhaitable que les agents ayant un projet de mobilité en fassent part le plus en amont possible à leur encadrement. Par ailleurs, pour toute demande de mobilité, le service d'origine du candidat est appelé à émettre un avis au départ de l'agent. Si cet avis est défavorable, il peut en être tenu compte ou pas ; en l'absence d'avis celui-ci est réputé favorable. »	Amendement FO n° 23 <u>Amendement retenu</u>
III-2 B- Modalités d'échange d'informations entre les agents et l'administration <i>Après le 7^{ème} point</i>	Page 7	Amendement FSU n°9 : <i>Ajouter un nouvel item après le 7^{ème} point :</i> « Les candidats pourront retirer leur candidature au plus tard un mois après la date limite de candidature lors des cycles de mutation et 2 semaines dans les autres cas ».	Amendement FSU n°9 : <u>Amendement non retenu</u>

<p>III-2 B- Modalités d'échange d'informations entre les agents et l'administration</p> <p><i>Dernier point :</i></p> <p>« Les décisions de l'administration relatives à la mobilité (affectation d'un agent sur un poste donné) seront publiées sur l'espace numérique du pôle ministériel.</p> <p>Pour le cycle de printemps les décisions seront publiées pendant la première quinzaine de juin.</p> <p>Pour les procédures au « fil de l'eau », les décisions seront publiées, chaque semaine dans le mois suivant la fin de la publication.</p>		<p style="text-align: center;"><i>Amendement FO n°24</i></p> <p><i>Modifier l'ensemble du dernier point :</i></p> <p>Les décisions de l'administration relatives à la mobilité (affectation d'un agent sur un poste donné) seront publiées sur l'espace numérique du pôle ministériel. Elles préciseront les corps, grade et service d'origine des candidats retenus.</p> <p>Pour le cycle de printemps majeur N/9, les décisions seront publiées pendant la première quinzaine de juin.</p> <p>Pour le cycle mineur N/1, les décisions seront publiées pendant la première quinzaine d'octobre.</p> <p>Pour le cycle mineur N/5, les décisions seront publiées pendant la première quinzaine de février.</p> <p>Pour les procédures au « fil de l'eau », les décisions seront publiées, chaque semaine dans le mois suivant la fin de la publication.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Amendement FO n° 24</i></p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement partiellement retenu</u></p> <p>Les décisions de l'administration relatives à la mobilité (affectation d'un agent sur un poste donné) sont publiées sur l'espace numérique du pôle ministériel. Elles précisent les corps et service d'origine des candidats retenus.</p> <p>Pour le cycle de printemps les décisions sont publiées pendant la première quinzaine de juin.</p> <p>Pour les procédures au « fil de l'eau », les décisions sont publiées, chaque semaine dans le mois suivant la fin de la publication.</p>
	Page 7	<p style="text-align: center;"><i>Amendement CFDT n°5 :</i></p> <p><i>Compléter le dernier point :</i></p> <p>« Les décisions de l'administration relatives à la mobilité (affectation d'un agent sur un poste donné) (décisions qui peuvent prendre la forme d'un arrêté) seront publiées sur l'espace numérique du pôle ministériel. »</p>	<p style="text-align: center;"><i>Amendement CFDT n°5 :</i></p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement non retenu</u></p>
	Page 7	<p style="text-align: center;"><i>Amendement FSU n°10 :</i></p> <p><i>Modifier au dernier point les deux derniers § :</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Amendement FSU n° 10 :</i></p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement non retenu</u></p>

		<p>« Pour le cycle d'automne les décisions les décisions seront publiées pendant la première quinzaine de décembre.</p> <p>Dans les autres cas, les décisions seront publiées chaque semaine dans le mois suivant la fin de la publication. »</p>	
	Page 7	<p>Amendement CFDT n°6 :</p> <p>Modifier au dernier point le dernies § :</p> <p>Pour les procédures au « fil de l'eau », les décisions seront publiées chaque semaine dans le mois le 1er et le 3ème mercredi du mois qui suit suivant la fin de la publication.</p>	<p>Amendement CFDT n°6 :</p> <p><u>Amendement non retenu</u></p>
<p>III.2. C. Les modalités permettant d'assurer une bonne prise en compte des situations individuelles spécifiques</p> <p>3ème §</p> <p>Pour les agents prenant un congé post maternité ou parental de moins de trois mois, le maintien en poste sera assuré, sauf exception motivée.</p>	Page 7	<p>Amendement FSU n°11 :</p> <p>Modifier le 3ème § :</p> <p>« Pour les agents prenant un congé post maternité ou parental de moins de SIX mois, le maintien en poste sera assuré, sauf exception motivée ».</p>	<p>Amendement FSU n° 11 :</p> <p><u>Amendement non retenu</u></p>
		<p>Amendement CGT n°13 :</p> <p>Modifier le 3ème § :</p> <p>« Pour les agents prenant un congé post maternité ou parental d'au moins 6 mois, le maintien en poste sera assuré »</p>	<p>Amendement CGT n°13</p> <p><u>Amendement non retenu</u></p>
<p>III.2.D Modalités d'échange d'informations entre les représentants des organisations syndicales et l'administration</p>	Page 7	<p>Amendement FSU n°12 :</p> <p>Modifier le 1er §</p> <p>Les agents peuvent choisir un représentant désigné soit par une organisation syndicale de leur choix, représentative nationalement (CTM), soit au niveau de leur service ou du service recruteur afin</p>	<p>Amendement FSU n° 12 :</p> <p><u>Amendement retenu avec une rédaction alternative (intégré dans la V2 envoyée aux organisations syndicales le 10/12/2019)</u></p>

<p>1er §</p> <p>« Les agents peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale représentative de leur choix afin d'évoquer leur situation personnelle et de la porter à la connaissance de l'administration »</p>		<p>d'évoquer leur situation personnelle et de la porter à la connaissance de l'administration.</p>	<p>« Les agents peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale de leur choix, représentative soit nationalement (CTM), soit au niveau de leur service ou du service recruteur (Comité techniques spéciaux - CTS) afin d'évoquer leur situation personnelle et de la porter à la connaissance de l'administration ».</p>
<p>III.2.D Modalités d'échange d'informations entre les représentants des organisations syndicales et l'administration</p> <p>Fin du III.2.D</p>	<p>Page 8</p>	<p>Amendement CGT n° 14</p> <p>Compléter le 1er §</p> <p>« Les agents peuvent choisir un représentant désigné soit par une organisation syndicale de leur choix afin d'évoquer leur situation personnelle et de la porter à la connaissance de l'administration. L'agent qui aura reçu son courrier de refus de mobilité pourra faire intervenir l'OS de son choix auprès du chef de service ou du directeur avant la publication des résultats de mobilités. »</p>	<p>Amendement CGT n°14</p> <p><u>Amendement retenu avec une rédaction alternative</u></p> <p>L'agent qui a reçu communication d'un avis défavorable pourra faire intervenir l'organisation syndicale de son choix auprès du chef de service. »</p>
	<p>Page 8</p>	<p>Amendement CFDT n°7 :</p> <p>Ajouter à la fin du III.2.D</p> <p>« En retour, l'administration communiquera aux organisations syndicales la liste des agents n'ayant pas de poste à l'issue des mouvements ».</p>	<p>Amendement CFDT n°7 :</p> <p><u>Amendement non retenu</u></p>
	<p>Page 8</p>	<p>Amendement CFDT n°8 :</p> <p>Ajouter à la fin du III.2.D le paragraphe suivant :</p> <p>« L'administration garante du respect des lignes directrices de gestion présentera un bilan annuel, sur la base des décisions</p>	<p>Amendement CFDT n°8 :</p> <p><u>Amendement retenu avec une rédaction alternative (intégré dans la V2 envoyée aux organisations syndicales le 10/12/2019)</u></p>

		individuelles et comprenant des indicateurs qui concernent l'égalité professionnelle, la diversité des recrutements, la durée de publication des postes, etc et qui visent à objectiver l'observance de non-discrimination. En outre, l'administration désigne un référent de haut niveau veillant au respect de la lutte contre les discriminations au regard de ces lignes directrices de gestion. »	« L'administration garante du respect des lignes directrices de gestion présente un bilan annuel, sur la base des décisions individuelles et comprenant des indicateurs qui concernent la durée de vacance des postes, l'origine des recrutements (par corps et type de service) et l'égalité professionnelle ».
		Amendement FO n°25 Ajouter à la fin du III.2.D le paragraphe suivant : « L'administration mettra à disposition des organisations syndicales représentatives au CTM, l'ensemble des candidatures déposées sur les postes publiés dans le cadre du macro-processus Mobilités, étant entendu que le principe de secret professionnel s'appliquera à cette communication. »	Amendement FO n° 25 <u>Amendement non retenu</u>
III.2.D Modalités d'échange d'informations entre les représentants des organisations syndicales et l'administration <i>3^{ème} § (2^{ème} version du document transmis aux OS)</i> L'administration garante du respect des lignes directrices de gestion présentera un bilan annuel, sur la base des décisions individuelles et comprenant des indicateurs qui concernent la durée de		Amendement FO n°26: Modifier le 3 ^{ème} § du III.2.D : « L'administration garante du respect des lignes directrices de gestion présentera un bilan annuel, sur la base des décisions individuelles et comprenant des indicateurs qui concernent la durée de vacance des postes, l'origine des recrutements (par corps, grade et type de service) et l'égalité professionnelle. La liste nominative de toutes les décisions individuelles prises durant l'année de référence y est annexée. »	Amendement FO n° 26 <u>Amendement partiellement retenu</u> « L'administration garante du respect des lignes directrices de gestion présente un bilan annuel, sur la base des décisions individuelles et comprenant des indicateurs qui concernent la durée de vacance des postes, l'origine des recrutements (par corps et type de service) et l'égalité professionnelle ».
		Amendement CGT n° 15	Amendement CGT n° 15

vacance des postes, l'origine des recrutements et l'égalité professionnelle		<p><i>Compléter le 3ème § :</i></p> <p>« L'administration garante du respect des lignes directrices de gestion présentera un bilan annuel, sur la base des décisions individuelles et comprenant des indicateurs qui concernent la durée de vacance des postes, l'origine des recrutements et l'égalité professionnelle. L'administration présentera également sur la base des processus de mobilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les cas de recours à l'article 60, • Les dérogations aux LDG dans l'intérêt du service ou de l'agent, • Les cas d'erreurs manifestes de classement ayant conduit à une modification de l'ordre, • Les recours. 	<p><u>Amendement retenu avec une rédaction alternative</u></p> <p>« L'administration garante du respect des lignes directrices de gestion présente un bilan annuel, sur la base des décisions individuelles et comprenant des indicateurs qui concernent la durée de vacance des postes, l'origine des recrutements (par corps et type de service) et l'égalité professionnelle ».</p> <p>L'administration présente également sur la base des processus de mobilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les cas d'application de l'article 60 et 62 bis • Les éléments de synthèse chiffrés sur les recours.
III.2.D Modalités d'échange d'informations entre les représentants des organisations syndicales et l'administration		<p><i>Amendement FO n°27:</i></p> <p><i>Créer un nouveau paragraphe D bis :</i></p> <p>« Dbis. Concertations locales et prévention de la judiciarisation des conflits entre les agents et leur autorité de gestion</p> <p>Afin de garantir l'équité de traitement des agents et d'associer les organisations syndicales au processus de mobilité, il est créé une commission de concertation dans chaque service. Cette commission est composée de représentants de l'administration et de représentants des organisations syndicales représentatives soit nationalement (CTM) soit au niveau du service recruteur (CTS). Elle est compétente pour examiner les avis exprimés sur les candidatures reçues, au regard des principes définis dans les présentes lignes directrices de gestion. »</p>	<p><i>Amendement FO n° 27</i></p> <p><u>Amendement non retenu</u></p>
III.2.E Modalités de recours <i>1^{er} §</i>	<i>Page 8</i>	<p><i>Amendement CFDT n°9 :</i></p> <p><i>Compléter le 1^{er} § :</i></p>	<p><i>Amendement CFDT n°9:</i></p> <p><u>Amendement retenu (intégré dans la V2 envoyée aux organisations syndicales le 10/12/2019)</u></p>

<p>« L'agent peut, dans le délai de deux mois suivant la notification déposer un recours administratif contre une décision qu'il estime irrégulière. »</p>		<p>« L'agent peut, dans le délai de deux mois suivant la notification publication de la décision de l'administration, déposer un recours administratif contre une décision qu'il estime irrégulière.</p>	
<p>III.2.E Modalités de recours</p> <p>2ème §</p> <p>« L'agent peut également former un recours contentieux devant le tribunal administratif compétent pour son lieu d'affectation, dans un délai de deux mois suivant la notification de cette décision. »</p>	<p>Page 8</p>	<p>Amendement CFDT n°10</p> <p>Modifier le 2^{ème} §</p> <p>« L'agent peut également former un recours contentieux devant le tribunal administratif compétent pour son lieu d'affectation, dans un délai de deux mois suivant la notification de la décision d'affectation. »</p>	<p>Amendement CFDT n°10</p> <p><u>Amendement retenu</u></p>
<p>III.3.A Principes généraux de mutation</p> <p>1er §</p> <p>« Quelles que soient les modalités de mobilité (cycle ou fil de l'eau), la décision de l'administration est basée sur le classement du service recruteur, fondé en priorité sur l'adéquation entre le profil et les compétences du candidat et le classement des vœux des candidats sur les postes.</p>		<p>Amendement FO n°28</p> <p>Modifier le 1^{er} §:</p> <p>Quelles que soient les modalités de mobilité (cycle ou fil de l'eau), la décision de l'administration est basée sur le classement du service recruteur, fondé en priorité sur l'adéquation entre le profil et les compétences du candidat et le classement des vœux des candidats sur les postes.</p>	<p>Amendement FO n° 28</p> <p><u>Amendement retenu</u></p>

<p>III.3.A Principes généraux de mutation</p> <p>2^{ème} §</p> <p>« Cette appréciation portée sur chaque candidature doit être fondée sur les compétences, les aptitudes, l'expérience professionnelle du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir »</p>	<p>Page 8</p>	<p>Amendement CFDT n°11 :</p> <p>Cette L'appréciation du service recruteur portée sur chaque candidature doit être fondée sur les compétences, les aptitudes, l'expérience professionnelle du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.</p>	<p>Amendement CFDT n°11 :</p> <p><u>Amendement retenu (intégré dans la V2 envoyée aux organisations syndicales le 10/12/2019)</u></p>
<p>III.3.A Principes généraux de mutation</p> <p>4^{ème} §</p> <p>« Le recruteur veillera à ne pas projeter un profil type sur le poste, dans la mesure où les agents de différents corps, statuts ou genres peuvent postuler »</p>	<p>Page 8</p>	<p>Amendement CFDT n° 12 :</p> <p>Compléter le 4^{ème} § :</p> <p>« Le recruteur veillera à ne pas projeter un profil type sur le poste, dans la mesure où les agents de différents corps, statuts ou genres peuvent postuler et peuvent être formés sur le poste. »</p>	<p>Amendement CFDT n° 12 :</p> <p><u>Amendement retenu avec une rédaction alternative (intégré dans la V2 envoyée aux organisations syndicales le 10/12/2019)</u></p> <p>« Le recruteur veille à ne pas projeter un profil type sur le poste, dans la mesure où les agents de différents corps, statuts ou genres peuvent postuler et à appréhender les capacités du candidat à acquérir les compétences requises »</p>
		<p>Amendement FO n°29</p> <p>Ajouter un paragraphe après le 4^{ème} § :</p> <p>« Le recruteur devra préparer la formation prise de poste pour approfondir les connaissances nécessaires, afin de réunir les conditions de réussite de l'agent recruté. »</p>	<p>Amendement FO n° 29</p> <p><u>Amendement retenu avec une rédaction alternative</u></p> <p>« Si nécessaire, le recruteur devra proposer une formation prise de poste pour approfondir les connaissances nécessaires, afin de réunir les conditions de réussite de l'agent recruté. »</p>

<p>III.3.B Priorités légales de mutation</p> <p>2^{ème} point</p> <p>« Les priorités de l'article 60 II loi 84-16 du 11 janvier 1984 : rapprochement de conjoint, handicap, suppression de poste, CIMM Outre-Mer, fonctions exercées dans un quartier urbain « difficiles ».</p>		<p style="text-align: center;">Amendement FO n°30</p> <p>Modifier le 2^{ème} point :</p> <p>« Les priorités de l'article 60 II loi 84-16 du 11 janvier 1984 : rapprochement de conjoint, handicap, suppression de poste, CIMM Outre-Mer, fonctions exercées dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement «difficiles».</p>	<p style="text-align: center;">Amendement FO n° 30</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement retenu</u></p>
<p>III.3.B Priorités légales de mutation</p> <p>3^{ème} §</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'avis défavorable à une candidature répondant à un critère de priorité légale doit être exceptionnel et justifié par l'incompatibilité manifeste et objective entre le profil dudit candidat et les compétences attendues sur le poste. Il doit être motivé avec soin. • Les candidats qui souhaitent mettre en avant une priorité légale de mobilité, devront le préciser et transmettre les pièces justificatives dès le dépôt de la candidature. Sans pièces justificatives dans ce délai, la priorité légale ne 	<p>Page 10</p>	<p style="text-align: center;">Amendement CFDT n° 13</p> <p>Inverser les 2 points</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les candidats qui souhaitent mettre en avant une priorité légale de mobilité, devront le préciser et transmettre les pièces justificatives dès le dépôt de la candidature. Sans pièces justificatives dans ce délai, la priorité légale ne pourra pas être prise en compte. • L'avis défavorable à une candidature répondant à un critère de priorité légale doit être exceptionnel et justifié par l'incompatibilité manifeste et objective entre le profil dudit candidat et les compétences attendues sur le poste. Il doit être motivé avec soin. 	<p style="text-align: center;">Amendement CFDT n°13 :</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement retenu (intégré dans la V2 envoyée aux organisations syndicales le 10/12/2019)</u></p>

pourra pas être prise en compte.			
III.3.B Priorités légales de mutation <i>3^{ème} §, 2^{ème} point</i> <ul style="list-style-type: none"> • L'avis défavorable à une candidature répondant à un critère de priorité légale doit être exceptionnel et justifié par l'incompatibilité manifeste et objective entre le profil dudit candidat et les compétences attendues sur le poste. Il doit être motivé avec soin. 	Page 10	Amendement FSU n°13 : <i>Compléter 3^{ème} §, 2^{ème} point</i> « L'avis défavorable à une candidature répondant à un critère de priorité légale doit être exceptionnel et justifié par l'incompatibilité manifeste et objective entre le profil dudit candidat et les compétences attendues sur le poste ainsi que l'impossibilité de former le candidat ou d'aménager le poste. Il doit être motivé avec soin »	Amendement FSU n° 13 : <u>Amendement non retenu</u>
		Amendement CGT n° 16 <i>Supprimer le 2^{ème} point</i> • L'avis défavorable à une candidature répondant à un critère de priorité légale doit être exceptionnel et justifié par l'incompatibilité manifeste et objective entre le profil dudit candidat et les compétences attendues sur le poste. Il doit être motivé avec soin.	Amendement CGT n° 16 <u>Amendement non retenu</u>
III.3.B Priorités légales de mutation <i>dernier §</i> « Ces candidats [ceux qui ont une priorité légale] devront également veiller à postuler sur un maximum de postes afin de se donner les meilleures chances de mobilité. Dans un souci d'équité entre les candidats, une solution satisfaisante pour l'ensemble des	Page 10	Amendement FSU n°14 : <i>Compléter le dernier §</i> « Ces candidats [ceux qui ont une priorité légale] devront également veiller à postuler sur un maximum de postes afin de se donner les meilleures chances de mobilité. Dans un souci d'équité entre les candidats, une solution satisfaisante pour l'ensemble des bénéficiaires du processus de mobilité (services et ensemble des candidats) doit être recherchée. L'autorité nominatrice s'engage à la trouver, y compris par la levée d'éventuels avis défavorables. Elle n'implique pas nécessairement que le candidat soit affecté sur son choix numéro 1. »	Amendement FSU n° 14 : <u>Amendement non retenu</u>

<p>bénéficiaires du processus de mobilité (services et ensemble des candidats) doit être recherchée. Elle n'implique pas nécessairement que le candidat soit affecté sur son choix numéro 1. »</p>			
<p>III.3.C Priorités subsidiaires</p>		<p style="text-align: center;"><i>Amendement FO n°31</i></p> <p><i>Supprimer le paragraphe et supprimer le titre III.D Autres situations</i></p> <p>Les agents atteignant la durée maximale prévue ci-après pour certains emplois, bénéficieront lors de leur mobilité d'une priorité établie à titre subsidiaire au sens des articles 7 et 98 et 10 du décret n° 2019-1265 pré-cité relatif aux lignes directrices de gestion XXX, dès lors que leur profil est compatible avec le poste envisagé.</p> <p><i>D. Autres situations</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Amendement FO n° 31</i></p> <p style="text-align: center;"><u><i>Amendement non retenu</i></u></p>
<p>III.3.D Autres situations</p> <p>Au-delà des priorités légales prévues aux articles 62 bis et 60 II de la loi du 11 janvier 1984, la situation individuelle des agents sera examinée avec attention.</p> <p>Ces situations ne constituent pas un critère subsidiaire tel que prévu à l'article 9 du décret XXX et ne donnent</p>		<p style="text-align: center;"><i>Amendement FSU n°15 :</i></p> <p><i>Modifier le titre et le 1er § et supprimer le 2ème §</i></p> <p><i>III.3.D Autres priorités subsidiaires</i></p> <p><i>Au-delà des priorités légales prévues aux articles 62 bis et 60 II de la loi du 11 janvier 1984, des priorités subsidiaires sont prises en compte pour veiller à la situation individuelle des agents.</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Amendement FSU n° 15 :</i></p> <p style="text-align: center;"><u><i>Amendement non retenu</i></u></p>

<p>pas aux agents une priorité, mais sont des éléments qui peuvent être pris en compte dans la décision de l'administration, dès lors que le profil de l'agent est compatible avec le poste envisagé.</p>			
		<p style="text-align: center;">Amendement FO n°32</p> <p><i>Modifier le 2^{ème} §</i></p> <p>« Ces situations ne constituent pas un critère subsidaire supplémentaire établi à titre subsidiaire tel que prévu à l'article 9 aux articles 8 et 10 du décret n° 2019-1265 pré-cité et ne donnent pas aux agents une priorité, mais sont des éléments qui peuvent être pris en compte dans la décision de l'administration, dès lors que le profil de l'agent est compatible avec le poste envisagé. »</p>	<p style="text-align: center;">Amendement FO n° 32</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement non retenu</u></p>
<p>III.3.D Autres situations</p> <p>Les situations à prendre en compte sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans une logique de soutien aux parcours diversifiés : 		<p style="text-align: center;">Amendement FO n° 33</p> <p><i>Modifier le 1^{er} point :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans une logique de soutien aux parcours diversifiés et de valorisation dans le déroulement de carrière : 	<p style="text-align: center;">Amendement FO n° 33</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement retenu</u></p>
<p>III.3.D Autres situations</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans une logique de soutien aux parcours diversifiés : 		<p style="text-align: center;">Amendement FO n°34</p> <p><i>Modifier le 1^{es} sous- point :</i></p> <p>« situation de réintégration revenant de disponibilité, de détachement, mise à disposition auprès d'un autre employeur ou</p>	<p style="text-align: center;">Amendement FO n° 34</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement retenu</u></p>

<ul style="list-style-type: none"> - Situation de réintégration etc... 		<p>PNA (position normale d'activité) à durée limitée, congé formation, ... dans l'année précédant l'échéance prévue de la réintégration. En effet, l'objectif de l'administration est de favoriser les parcours alternés et diversifiés, »</p>	
<p>III.3.D Autres situations</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans une logique de soutien aux parcours diversifiés : <ul style="list-style-type: none"> - Mutation dans un département etc.. 		<p style="text-align: center;">Amendement FO n°35</p> <p><i>Modifier le 2^{ème} sous- point</i></p> <p>« mutation depuis un département ou territoire d'Outre-Mer après y avoir exercé pendant une durée de 5 4 ans minimum, cette durée est réduite à 3 ans pour les agents en provenance de la Guyane ou de Mayotte, »</p>	<p style="text-align: center;">Amendement FO n° 35</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement partiellement retenu</u></p> <p>« mutation depuis un département ou territoire d'Outre-Mer après y avoir exercé pendant une durée de 5 ans minimum, cette durée est réduite à 3 ans pour les agents en provenance de la Guyane ou de Mayotte, »</p>
<p>III.3.D Autres situations</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans une logique de soutien aux parcours diversifiés : <ul style="list-style-type: none"> - Mutation depuis un emploi 		<p style="text-align: center;">Amendement FO n°36</p> <p><i>Supprimer le 3^{ème} sous- point</i></p> <p>« mutation depuis un emploi adossé à une durée maximale (cf. infra),»</p>	<p style="text-align: center;">Amendement FO n° 36</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement non retenu</u></p>
<p>III.3.D Autres situations</p> <p>Les situations à prendre en compte sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans une logique de soutien aux parcours diversifiés : 	<p>Page 11</p>	<p style="text-align: center;">Amendement CFDT n° 14</p> <p><i>Ajouter dans la liste des situations à prendre en compte (3ème §) :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • un avis médical, <p style="text-align: center;">Amendement FSU n°16 :</p> <p><i>Ajouter dans la liste des situations à prendre en compte (3ème §) :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • La fin de congé de formation dont le maintien dans le poste n'a pas été assuré 	<p style="text-align: center;">Amendement CFDT n° 14 :</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement non retenu</u></p> <p style="text-align: center;">Amendement FSU n° 16 :</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement non retenu</u></p>

III.3.D Autres situations Les situations à prendre en compte sont : • Dans une optique de prise en compte des critères d'ordre familial ou répondant à des situations sociales particulières :	Page 11	Amendement FO n°37 Ajouter une première condition à prendre en compte : « Agent sollicitant un rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale conjointe dans l'intérêt de l'enfant mineur, »	Amendement FO n° 37 <u>Amendement retenu</u>
		Amendement FO n°38 Modifier la 2ème condition « demande conjointe de mobilité, au sens où un agent et son conjoint (au sens de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984) sont candidats à une mobilité géographique de manière simultanée et notamment dans les cas de conjoints de différents corps et catégories et sur des postes d'employeurs différents, »	Amendement FO n° 38 <u>Amendement retenu</u>
III.3.D Autres situations Les situations à prendre en compte sont : • Dans une optique de prise en compte des critères d'ordre familial ou répondant à des situations sociales particulières :	Page 11	Amendement FSU n°17 Ajouter dans la liste des situations à prendre en compte (3ème §) : « La fin de congé post-maternité ou parental ne faisant pas l'objet d'un maintien dans le poste ».	Amendement FSU n°17 <u>Amendement retenu avec une rédaction alternative (intégré dans la V2 envoyée aux organisations syndicales le 10/12/2019)</u> « La fin de congé parental ne faisant pas l'objet d'un maintien dans le poste ».
III.3.D Autres situations Encadré Le cas des agents en transition ou en reconversion.	Page 11	Amendement CFDT n° 15 Modifier l'encadré Le cas des agents en transition ou en reconversion : « Les agents dans ces situations, quelle que soit leur catégorie, bénéficient d'une priorité de prise en charge par un des conseillers mobilité-carrière du CMVRH, permettant un échange	Amendement CFDT n° 15 <u>Amendement partiellement retenu (intégré dans la V2 envoyée aux organisations syndicales le 10/12/2019)</u> « Les agents dans ces situations, quelle que soit leur catégorie, bénéficient d'une priorité de prise en

		d'informations, un point sur leur situation, sur leurs compétences, et sur leurs possibilités d'emploi dans le bassin local et sur les aides financières dont il pourrait bénéficier. »	charge par un des conseillers mobilité-carrière du CMVRH, permettant un échange d'informations , un point sur leur situation, sur leurs compétences, et sur leurs possibilités d'emploi dans le bassin local.
III.4 Les modalités d'application des durées minimales et maximales concernant certains emplois 1er § : « L'administration se réserve la possibilité de définir, dans un arrêté ministériel, contresigné par le ministre en charge de la fonction publique, les types d'emplois auxquels seront appliqués des durées minimales ou maximales ainsi que les durées et les zones géographiques d'application. »	Page 11	Amendement CFDT n° 16 <i>Modifier le 1er § :</i> « L'administration se réserve la possibilité de définir, dans un arrêté ministériel, contresigné par le ministre en charge de la fonction publique, les types d'emplois auxquels seront appliqués des durées minimales ou maximales ainsi que les durées et les zones géographiques d'application. »	Amendement CFDT n° 16 <u>Amendement retenu (intégré dans la V2 envoyée aux organisations syndicales le 10/12/2019)</u>
III.4 Les modalités d'application des durées minimales et maximales concernant certains emplois 2 ^{ème} § Peuvent être concernés par une durée minimale :	Page 11	Amendement FSU n°18: <i>Supprimer de la liste des primo affectations les lauréats des concours dits « Sauvadet ».</i> • les primo affectations (lauréats des concours externes, internes et des concours dit « Sauvadet	Amendement FSU n°18 : <u>Amendement retenu (intégré dans la V2 envoyée aux organisations syndicales le 10/12/2019)</u>

<ul style="list-style-type: none"> • les primo affectations (lauréats des concours externes, internes et des concours dit « Sauvadet »). 			
<p>III.4 Les modalités d'application des durées minimales et maximales concernant certains emplois</p> <p><i>2ème § (2ème version du projet)</i></p> <p>Peuvent être concernés par une durée minimale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les primo affectations (lauréats des concours externes, internes) <p>Pour les primo affectation, une durée minimale de 3 ans est recommandée.</p>		<p style="text-align: center;"><i>Amendement CGT n°17</i></p> <p><i>Compléter le 1^{er} point :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • les primo affectations (lauréats des concours externes, internes) <p>Pour les primo affectation, une durée minimale de 3 ans est recommandée. <i>Cette durée est ramenée à 2 ans dans le cadre de l'article 60 et peut être diminuée en cas de difficultés. En outre, le concubinage est reconnu au même titre que le PACS pour l'application de l'article 60.</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Amendement CGT n°17</i></p> <p style="text-align: center;"><u><i>Amendement partiellement retenu</i></u></p> <p>Pour les primo affectation, une durée minimale de 3 ans est recommandée. <i>Cette durée est ramenée à 2 ans dans le cadre de l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 et peut être diminuée en cas de difficultés.</i></p>
		<p style="text-align: center;"><i>Amendement FO n°39</i></p> <p><i>Modifier le 1^{er} point :</i></p> <p>« Peuvent être concernés par une durée minimale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les primo affectations (lauréats des concours externes, internes) <p>Pour les primo affectations, une durée minimale de 3 ans est recommandée.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Amendement FO n° 39</i></p> <p style="text-align: center;"><u><i>Amendement non retenu</i></u></p>

<p>III.4 Les modalités d'application des durées minimales et maximales concernant certains emplois</p> <p>5^{ème} §</p> <p>Peuvent être concernés par une durée minimale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les postes nécessitant une formation lourde ou qualifiante ; la durée minimale pour ces postes est fixée à 4 ans. 	<p>Page 12</p>	<p>Amendement FSU n°19</p> <p>Compléter le 5^{ème} § sur la durée minimale dans le poste :</p> <p>« Les postes nécessitant une formation lourde ou qualifiante ; la durée minimale pour ces postes est fixée à 4 ans. Cette durée minimale n'est pas opposable à un agent qui sollicite un poste lui permettant de compléter l'acquisition d'une compétence technique particulière ou de diversifier la mise en œuvre pratique de la formation lourde ou qualifiante qu'il a suivi. »</p>	<p>Amendement FSU n°19</p> <p><u>Amendement non retenu</u></p>
		<p>Amendement FO n°40</p> <p>Modifier le 2^{ème} point :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les postes nécessitant une formation lourde ou qualifiante ; la durée minimale pour ces postes est fixée à 4 ans et doit être mentionnée sur les fiches de postes. 	<p>Amendement FO n° 40</p> <p><u>Amendement retenu</u></p>
		<p>Amendement CGT n°18</p> <p>Supprimer le 2^{ème} point :</p> <p>• Les postes nécessitant une formation lourde ou qualifiante ; la durée minimale pour ces postes est fixée à 4 ans.</p>	<p>Amendement CGT n°18</p> <p><u>Amendement non retenu</u></p>
<p>III.4 Les modalités d'application des durées minimales et maximales concernant certains emplois</p> <p>Peuvent être concernés par une durée maximale :</p>	<p>Page 12</p>	<p>Amendement FO n°4</p> <p>Supprimer le 3^{ème} point :</p> <p>Peuvent être concernés par une durée maximale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les postes comportant de l'encadrement d'équipes (au sens des postes à enjeux publiés au fil de l'eau – cf 	<p>Amendement FO n° 41</p> <p><u>Amendement non retenu</u></p>

		<p>paragraphe III 2 A) et hors emplois fonctionnels régis par des dispositions réglementaires spécifiques ; la durée maximale est fixée à 8 ans. Les types d'emplois seront fixés par arrêté.</p>	
<p>III.4 Les modalités d'application des durées minimales et maximales concernant certains emplois</p> <p>Après le 6^{ème} §</p> <p>« Les types d'emplois concernés sont visés par arrêté »</p>	<p>Page 12</p>	<p>Amendement FSU n° 20 :</p> <p>Ajouter après « les types d'emplois concernés sont visés par arrêté » le paragraphe suivant :</p> <p>« Les durées minimales ne s'appliquent pas aux personnes bénéficiant d'une priorité légale (Article 60 et 62 bis de la loi 84-16) »</p>	<p>Amendement FSU n° 20 :</p> <p><u>Amendement non retenu</u></p>
<p><u>III.5 Dispositions transitoires</u></p> <p>Pour les postes de catégories A/A+ (sauf postes A/A+ à enjeux évoqués infra), B, et C</p>		<p>Amendement FO n°42</p> <p>Supprimer le 2^{ème} tiret :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La procédure « fil de l'eau » démarrera à partir du 1^{er} juillet 2020. <p>Des notes de gestion présenteront les modalités opérationnelles détaillées pour chacune des deux procédures.</p>	<p>Amendement FO n° 42</p> <p><u>Amendement non retenu</u></p>
<p><u>III.5 Dispositions transitoires</u></p> <p><u>Pour les postes à enjeux</u></p>		<p>Amendement FO n°43</p> <p>Supprimer le § relatif aux postes à enjeux</p> <p>Pour les postes à enjeux :</p>	<p>Amendement FO n° 43</p> <p><u>Amendement non retenu</u></p>

		<p>Le dispositif de mobilité au fil de l'eau entre en application pour les services déconcentrés au 1^{er} février 2020. Aucun poste éligible à cette procédure n'est désormais publié dans le cadre du cycle de printemps 2020.</p>	
<p><u>III.5 Dispositions transitoires</u></p> <p>De plus, pour accompagner le déploiement de ces nouvelles modalités de mobilité, une communication sera mise en place en début de l'année 2020 à destination des agents. Par ailleurs, un dispositif renforcé de formation et d'accompagnement de l'encadrement sera proposé en matière de recrutement</p>		<p><i>Amendement FO n°44</i></p> <p><i>Modifier le dernier §</i></p> <p>« De plus, pour accompagner le déploiement de ces nouvelles modalités de mobilité, une communication sera mise en place en début de l'année 2020 à destination des agents. Par ailleurs, un dispositif renforcé de formation et d'accompagnement de l'encadrement sera proposé en matière de recrutement. <i>Ces éléments seront examinés en CTM préalablement à leur diffusion.</i> »</p>	<p><i>Amendement FO n° 44</i></p> <p><u><i>Amendement non retenu</i></u></p>