



## Réunion sur les mobilités du vendredi 10 septembre 2021

### DÉCLARATION CFDT-UFETAM

Vous nous avez transmis un projet d'arrêté ministériel fixant les types d'emploi soumis à une durée minimale ou maximale d'occupation au sein du pôle ministériel et le rapport de présentation qui l'accompagne.

Pourquoi engager ce processus maintenant alors qu'une mission d'inspection aurait été diligentée, nous semble-t-il, pour travailler sur les problèmes d'attractivité des territoires et dont on ne connaît pas les propositions et encore moins les décisions ? Quels sont les ministères qui ont déjà mis en place un tel dispositif ? Pourquoi une telle précipitation ?

Il est difficile de se prononcer sur les métiers choisis. Certes, dans le rapport de présentation, vous exposez comment l'administration a procédé à son niveau (recensement et choix des postes retenus par interrogation d'un certain nombre de services). Cependant, les arguments énoncés sont trop vagues pour déceler réellement des critères précis de sélection. Quels furent exhaustivement ces critères ? Quels services ont été précisément interrogés ?

Dans ces conditions, il est très difficile de se prononcer.

Concernant la durée minimale d'occupation, on comprend qu'on vise les postes nécessitant une formation initiale ou d'adaptation lourde pour, du point de vue de l'administration, garantir un "retour sur investissement".

Nous préconisons d'envisager une mesure de souplesse : ainsi, ne serait-il pas possible de considérer que cette durée minimale ne serait exigée que pour le premier poste occupé entrant dans une catégorie, si un agent occupait successivement plusieurs postes de même nature entrant dans la même catégorie ?

Concernant la durée maximale, en l'absence de garde-fous, nous ne pouvons qu'avoir quelques craintes car le processus de mobilité est de plus en plus grippé et le sera de plus en plus à l'avenir. Comment sera gérée la sortie de l'agent qui aura atteint le maximum de sa durée d'occupation du poste ? Quels mécanismes, plus ou moins favorables à l'agent, voire plus ou moins défavorables à l'agent..., vont se mettre en place à ce moment-là ?

La durée des postes devrait ouvrir aussi sur le sujet de la spécialisation, et on revient une nouvelle fois à la question des dispositifs de reconnaissance de l'expertise qui restent difficilement accessibles aux personnels intervenant au sein des activités support par exemple.

Les durées minimales ou maximales peuvent constituer un idéal aux mobilités. Néanmoins, l'application que vous prévoyez de la durée maximale risque de ne pas répondre à l'enjeu d'occupation de certains postes dans les régions peu attractives, et d'aigrir les agents qui auront été contraints de quitter ces postes au terme de cette durée maximale.

Il y a donc un écart avec la réalité de la situation des personnels sur le terrain... Trois observations :

a) Au-delà des durées minimale et maximale, avec la concurrence effrénée entre les corps de même niveau sur des postes totalement fongibles, le taux de mobilité des agents est désormais très faible. Il y a parfois peu de perspectives de mobilité, sauf à faire de la mobilité géographique dans des territoires peu "attractifs", ce qui peut être difficile pour les catégories les moins bien rémunérées et avoir des conséquences sur la vie familiale des agents.

b) Pour l'Île-de-France et quelques autres grandes agglomérations, le problème principal est le coût de la vie et/ou la qualité de vie. Les plus grandes métropoles captent une grande partie des postes les plus intéressants. Une solution ne serait-elle pas de faciliter l'accès au logement et d'augmenter tous les dispositifs financiers (indemnité de changement de résidence, indemnité de résidence, réactivation de l'ITM, NBI, majoration d'IFSE ...) ? Autre piste : garantir un classement d'une proposition de promotion dans le cadre d'une mobilité et éviter que les agents reviennent toujours à la case « départ » ... ?

c) Pour les agents qui auraient dépassé la durée maximale, la question serait de savoir pourquoi on n'arrive pas à les inciter à la mobilité ? D'ailleurs, se demande-t-on si les gens aiment leur travail, ont des contraintes familiales, ou tout simplement sont attachés à leur territoire !

Pour faciliter les mobilités, il faut accompagner les agents avec un dispositif personnalisé. La DRH doit mettre en place un plan d'accompagnement destiné aux agents qui auront atteint la durée maximale et qui rencontreront des difficultés à changer de poste. Les enjeux d'une mobilité sont multiples : familial, personnel, professionnel, financier, logement, etc. Tout doit être pris en compte. Mais à ce stade, rien n'est prévu !

### **En synthèse :**

L'administration reconnaît implicitement qu'il est nécessaire d'intervenir dans le mécanisme des mobilités ; l'absence de mobilité peut aussi être source parfois de mal-être.

Nous demandons que soient inscrites dans les LDG des garde-fous pour protéger l'intérêt des agents concernés par une durée maximale d'occupation de leur poste. Par exemple, un dispositif d'accompagnement à la mobilité spécifique et individualisé devrait obligatoirement se mettre en route au bout de 6 ans, à la demande de l'agent, pour anticiper les choses et aider l'agent à trouver un autre poste avant l'échéance.

Nous demandons un plan RH d'accompagnement des mobilités par rapport à ces textes. Ce sujet avait pourtant déjà été évoqué lors de la réduction du nombre de cycles de mobilité ou la mise en place du fil de l'eau : quelles suites ont été données à ce sujet ?

Nous demandons une nouvelle fois l'engagement de négociations sur le sujet de la spécialisation et de la reconnaissance de l'expertise sur toutes les activités (y compris les missions support) , car les durées maximales que vous souhaitez imposer pourraient s'avérer incompatibles dans certains cas, notamment pour les compétences rares. Quel calendrier proposez-vous pour cela ?

Merci de votre attention.