



Réunion sur le passage de trois à deux cycles de mobilités

18 mai 2016

Madame AVEZARD, DRH a reçu les organisations syndicales afin d'échanger sur les modalités de passage de trois à deux cycles de mobilité dans nos ministères (*la décision de la réduction étant déjà arrêtée !*)

L'UNSA a rappelé en début de réunion

- son opposition au passage à deux cycles annuels de mobilité : c'est une adaptation au rabais destinée à pallier le manque de moyens de l'administration au détriment des agents comme des services, mais la décision a été prise et donc l'UNSA sera partie prenante des discussions pour garantir les intérêts des personnels ; l'urgence d'ouvrir le groupe de travail sur les freins à la mobilité : dans ce cadre une réflexion spécifique est indispensable afin de réduire la proportion trop importante de postes susceptibles d'être vacants.

En vue de ce travail, l'UNSA tout en reconnaissant l'excellent travail d'analyse présenté, demande que soient affinées les statistiques présentées (notamment par zone géographiques ; métiers, macro grades...).

Les points abordés :

L'administration précise que les personnels de l'environnement feront l'objet d'un groupe de travail spécifique.

Sur les tableaux présentés :

L'UNSA attire l'attention de la DRH sur le nombre de postes sans candidat en administration centrale (AC), notamment dans les macros grades A et A+.

Le télétravail pourrait être une piste pour pourvoir certains postes d'AC.

Au delà de l'employabilité immédiate, les recruteurs doivent aussi penser davantage à la formation et l'adaptation aux postes de travail.

Dates et délais :

L'UNSA demande une parution dès fin juin afin de laisser 10 semaines pour le cycle de mars afin de favoriser le positionnement des agents. Les vacances d'été, pour les candidats et les chefs de services, souvent programmées depuis longtemps, doivent faire l'objet d'une attention accrue.

La DRH émet des doutes sur la faisabilité, mais reconnaît l'intérêt d'avancer la publication sur le début juillet.

Choix entre liste mise à jour au fil de l'eau et liste additive :

L'UNSA se prononce clairement pour une liste additive et revendique, afin de stabiliser la procédure, d'une part une répartition en liste initiale d'au moins 2/3 des postes et d'autre part 1/3 en liste additive, sans possibilité de fermeture de postes.

La DRH favorise l'option liste principale/liste additive et étudiera les propositions émises. Toutefois, elle n'est pas favorable à limiter la publication du nombre des postes susceptibles d'être vacants puisque les services n'en ont pas la maîtrise.

Assouplissement des dates d'affectations décalées par rapport à la date de référence :

L'UNSA demande une formalisation tri-partite : agent - service de départ et service d'accueil (produite en CAP) et une amplitude autour de la date de référence (mars ou septembre) de plus ou moins deux mois.

La DRH est en phase a priori avec cette demande de formalisation et va étudier l'aspect délai.

Modalités de traitement des situations urgentes :

Ces situations sont notamment les fins de détachement anticipés ou non ; les retours de congés parentaux ; les fins de disponibilité ; les rapprochements de conjoints ; les accidents de la vie...

La DRH reconnaît qu'il est indispensable de laisser un mécanisme de souplesse pour certains cas particuliers.

L'UNSA s'interroge sur la notion de « poste à enjeux » Pas de réponse claire de la DRH.

Traitement des promotions :

Rappel : pour le passage de C en B et de B en B+, la nomination intervient au 1er janvier en cas de liste d'aptitude, et le lendemain de la publication des résultats en cas d'examen professionnel.

Afin d'allier l'intérêt des services et de la souplesse pour les agents, l'UNSA demande le même principe pour les passages de B en A et de A en A + (passage du 1^{er} grade au deuxième grade de A).

Les nominations sur le nouveau grade doivent se faire sans condition particulière dans un premier temps, mais s'inscrire ensuite, soit dans le cadre d'un projet professionnel dans le service ou dans une démarche de mobilité géographique et/ou fonctionnelle sur un poste publié sur liste nationale.

Une adaptation de ces principes devra être trouvée dans le cadre des 2 cycles annuels de mobilité. Probablement que cela aura aussi une incidence sur le calendrier des concours et examens professionnels.

Pour la nomination immédiate, un système de réservation de poste pour les services qui n'auraient pas d'ETP disponible devra être créé. **L'enjeu est qu'aucun poste de promotion ne soit perdu d'une année à l'autre.**

Pour l'UNSA, cet aménagement entre également dans les contreparties du passage à deux cycles imposé par l'administration !

L'ensemble des OS présentes adhère à cette proposition. FO souhaite par ailleurs une adaptation particulière pour le corps des ITPE.

Garantie aux agents :

L'UNSA rappelle que la contrepartie à la mobilité sur profil est la transparence quant aux motivations des avis et classements des chefs de service : il est nécessaire de modifier le formulaire dédié PM 104 notamment sur cet aspect. Les positions des chefs de service doivent être motivées avec pertinence : la mention « n'a pas le profil » est inacceptable ! L'agent doit pouvoir aussi bénéficier d'entretien et cela doit être mentionné sur la PM 104.

Pré-CAP communes :

La transparence et l'efficacité passe par la mise en place de pré-CAP communes inter-corps, par macro grade. Aussi l'UNSA demande leur mise en place pour les A d'une part et pour les B d'autre part. Elle propose dans un premier temps une expérimentation sur les mobilités A+ (liste commune d'encadrement supérieur dont les dossiers sont moindres en nombre mais touchent une diversité de corps).

Toutes les OS soutiennent la demande de l'UNSA, sauf FO.

Madame AVEZARD, déclare que c'est une démarche intéressante et moderne à étudier.

Intérim :

Du fait de l'augmentation de la durée prévisible des vacances de poste, l'UNSA demande la révision de la note de gestion des intérim. Parmi les nombreux points à revoir : la définition de l'intérim ; ajouter les catégories C comme bénéficiaires potentiels ; compléter les positionnements : actuellement seuls les intérim de même niveau et niveau supérieur sont pris en compte.

La DRH, qui reconnaît ne pas avoir pensé à une révision de cette note, va s'intéresser à cette proposition.

En incidence, l'UNSA informe la DRH sur de nombreux refus de paiement d'intérim décidés par la DRH en charge des payes des attachés, dans certaines DREAL.

Fonctionnement des CAP :

La DRH reconnaît que des notes de gestion des corps doivent être respectivement redéfinies à chaque CAP.

Définition des situations d'urgence et leurs traitements :

La DRH informe que des précisions seront introduites dans la note de gestion destinée aux services.

L'UNSA a trouvé une DRH à l'écoute sur ce dossier majeur, à suivre donc, avec vigilance. 3 réunions de travail sur le thème des mobilités sont annoncées d'ici la fin de l'année.
--