

NOUVELLE DONNE POUR LES MUTATIONS

LA [LOI N° 2019-828 DU 6 AOÛT 2019](#) DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE AMBITIONNE DE "PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATÉGIQUE ET EFFICACE DANS LE RESPECT DES GARANTIES DES AGENTS PUBLICS".

LE [DÉCRET N° 2019-1265 DU 29 NOVEMBRE 2019](#) RELATIF AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) ET À L'ÉVOLUTION DES ATTRIBUTIONS DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES VIENT PRÉCISER LA NOUVELLE STRATÉGIE RH DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES.

LA RÉALITÉ EST TOUT AUTRE.

Malheureusement, les LDG sont gâchées par les orientations gouvernementales qui réaffirment par ce nouveau dispositif le pouvoir discrétionnaire des chefs de service et directeurs, en faisant reculer massivement la transparence.

Parallèlement, la capacité d'intervention des organisations syndicales est réduite en modifiant notamment les compétences des commissions administratives paritaires (CAP).

La CFDT a voté contre la loi de transformation de la Fonction publique.

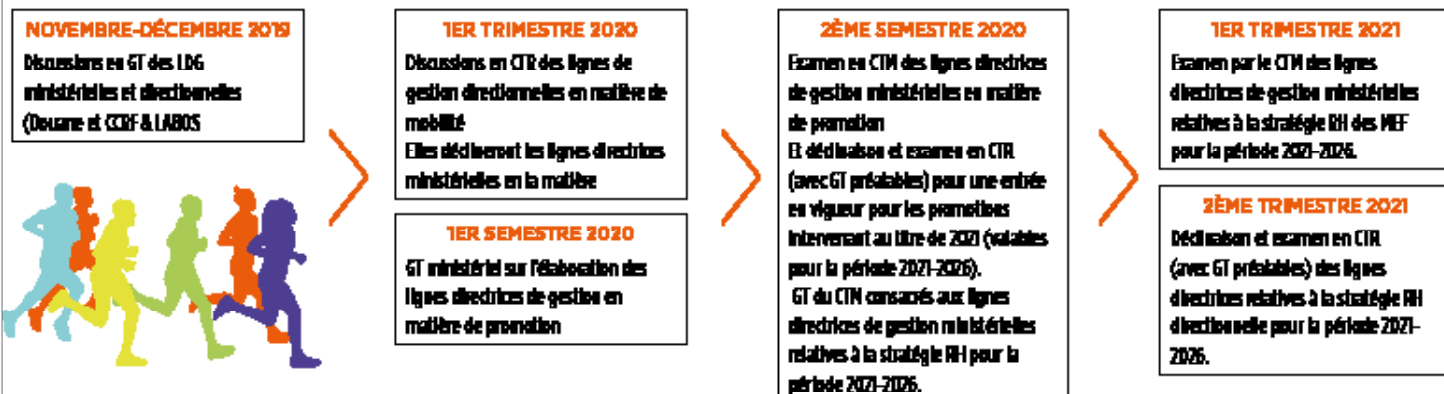
Dans les ministères de l'Économie, des Finances et de la Relance (MEFR) et dans les directions (Douane et CCRF-Laboratoires à ce stade) la CFDT a critiqué fermement les premières lignes directrices de gestion sur la mobilité.

La CFDT Finances a participé aux réunions, apporté ses contributions au débat, défendu ses positions avec force d'arguments.

Le dispositif final des LDG est quelque peu amélioré par rapport au projet initial, mais tout cela reste largement insuffisant.

Notre détermination est entière. Nous continuerons à faire valoir nos revendications lors de la révision des LDG.

LE MARATHON DES DISCUSSIONS



PLUS D'ARBITRAIRE ET MOINS DE GARANTIES

CHOIX ARBITRAIRES PAR
LE DÉVELOPPEMENT DES POSTES À PROFIL,
LA NOTION D'INTÉRÊT DU SERVICE,
LA VOLONTÉ D'ÉCARTER
LES ORGANISATIONS SYNDICALES
DE LEUR RÔLE DE DÉFENSE DES AGENTS.
VOILÀ EN RÉSUMÉ À QUOI SE RÉSUME LE
CHANTIER QUI VIENT DE SE BOUCLER
EN MOINS DE DEUX MOIS !

Les LDG ministérielles insistent lourdement sur :

- la nécessité **d'augmenter le nombre de postes à profil**
- le fait que **le prétendu intérêt du service peut être une exception à toutes les règles**, y compris aux priorités comme le rapprochement de conjoints.

Du point de vue réglementaire :

- Le libre choix de l'administration parmi les candidats un principe
- Et l'ancienneté devient une exception.

Par ailleurs, le MEFR a lancé une **expérimentation de médiation pour répondre au risque d'augmentation des contentieux** des agents qui s'estimeraient lésés.

Facultative et n'interrompant pas les délais de recours contentieux, cette médiation administrative sera ouverte aux agents dont la demande est refusée. Elle leur permet de se faire accompagner par n'importe quel agent.

Pourtant la loi du 6 août réservait cet accompagnement aux organisations syndicales représentatives dont les militants ont l'indépendance et l'expérience nécessaires pour rétablir l'équilibre dans l'entretien.

Il s'agit d'un contournement délibéré des représentants des personnels, qui vient aggraver

la chute de leurs capacités à défendre les agents dans les CAP.

Les MEFR se sont enfin privés de l'occasion de se donner les moyens d'accomplir la nécessaire harmonisation des règles de gestion directionnelles alors même que la mobilité interdirectionnelle est en bonne place dans les LDG.

La CFDT a porté plusieurs demandes pour améliorer le texte. Certaines ont été retenues mais les gains ne sont absolument pas à la hauteur des reculs de droits entérinés par le texte final.

SCHÉMA STRATÉGIQUE D'ORIENTATION DE LA RH MINISTÉRIELLE

Métiers en tension, à fort turn-over, où les agents rencontrent plus de difficultés, etc.

La CFDT Finances demande que ce soit l'occasion d'échanger sur une véritable gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GEPEEC).

C'est l'occasion de revoir les LDG selon des critères plus en adéquation avec les attentes des agents et non sous le seul prisme de l'intérêt du service, notamment pour revenir sur les obligations imposées par l'administration (limites de durée d'occupation de postes, plan de formation, etc.)

PÉRIMÈTRE DES LDG

La CFDT Finances a demandé que les LDG ministérielles couvrent le plus grand nombre d'agents du périmètre du MEFR afin d'offrir les mêmes garanties à tous pour éviter les dérives.

La CFDT a obtenu que les agents des établissements publics soient inclus dans le périmètre.

ENTRETIEN POUR LES AGENTS N'AYANT PAS EFFECTUÉ DE MOBILITÉ AU BOUT DE 5 ANS SUR UN POSTE

La CFDT Finances a dénoncé la schizophrénie des LDG.

Ce point en est un parfait exemple. On demande tantôt une durée d'occupation minimale jusqu'à 5 ans sur un poste mais on incite à la mobilité dès la stabilité atteinte. Allez comprendre !

La CFDT Finances a obtenu que l'entretien ne soit plus obligatoire mais facultatif.



La CFDT Finances veut un véritable entretien de carrière, à un moment choisi par l'agent, réalisé en dehors de son environnement professionnel direct, qui soit destiné à faire le point sur ses attentes et ses besoins et non à l'inciter au départ.

TABLEAU DE MUTATION ET POSTES À PROFIL

La CFDT Finances a dénoncé d'une part la volonté d'augmenter sans justification le nombre de postes à profil et d'autres part de vider de leur matière les tableaux de mutations.

Toute procédure **discrétionnaire** (au profil lorsque la procédure n'est pas suffisamment transparente, et plus encore au choix) **est critiquable**. Elle ne garantit pas l'égalité des chances, engendre de l'opacité et ne permet aucun contrôle sur les choix effectués et leurs réelles motivations.

L'exemple de la DGFIP est marquant. Cette direction va jusqu'à généraliser la procédure discrétionnaire pour tout poste en deçà du niveau départemental !

S'agissant de l'**ancienneté** comme critère de classement **des demandes de mutations**, elle est certes mentionnée dans les LDG ministérielles alors qu'elle ne l'est même pas dans le décret, mais elle est reléguée en toute fin de classement des critères.

Le Secrétariat général a tenu ferme sa position. La CFDT Finances n'a pu qu'obtenir un maigre filet de sécurité avec la réalisation de fiches de poste et une diffusion de la liste des postes à profil dans chaque direction afin de limiter au maximum l'arbitraire et l'opacité.

La loi de transformation de la Fonction publique vise clairement à donner le pouvoir aux directeurs, mais l'administration omet une chose essentielle : la nécessité pour les responsables de justifier leurs décisions de manière objective.



Dans ce contexte, la CFDT Finances veut que la liste de postes à profil ne reprenne pas la quasi-totalité des métiers/fonctions et qu'une liste de critères soit arrêtée pour chaque poste afin de limiter l'appréciation du directeur à des éléments objectifs.

DÉPLOIEMENT D'OUTILS INFORMATIQUES

L'informatique est aujourd'hui un sujet essentiel dans le pilotage d'un projet. Les agents doivent avoir rapidement l'outil leur permettant de formaliser leurs demandes, de réaliser les simulations, de renoncer à leurs vœux avant mouvement...

La CFDT considère que l'ensemble des postes (dont les postes à profil) doivent figurer au tableau des mutations.

C'est un impératif pour que les règles, l'ancienneté, et les priorités soient gérées au plus près des attentes de l'agent (résidence par exemple).



Nous ne sommes pas des pionniers !

La mutation au choix du directeur au niveau infra départemental n'a pas lieu d'être !

La CFDT Finances a obtenu des garanties sur le développement de l'outil de simulation, plus de visibilité avec l'information des listes des postes ouverts, du tableau des mutations avant décision sur les mouvements, les résultats nominatifs des campagnes de mutations, la liste des postes et/ou résidences non pourvus suite à la campagne de mutations et restants à pourvoir, etc.

La CFDT Finances veut que l'informatisation des mutations garantisse la transparence et l'égalité de traitement des demandes par l'intégration dans le système des règles de gestion.

Les systèmes de mutations directionnels sont au cœur du contrat social entre les directions et les agents. Ils doivent être préservés.

DURÉES MINIMALES ET MAXIMALES CONCERNANT CERTAINS EMPLOIS

Selon le sens du vent...

La CFDT n'a pas pu faire évoluer la position initiale du Secrétariat général qui renvoie systématiquement au dialogue directionnel.

Elle estime que ces durées ne peuvent s'apprécier que sous l'angle de l'investissement en formation nécessaire à l'entrée en poste et des risques déontologiques.

Enfin, une mesure de valorisation de l'expérience acquise vaut mieux qu'une mobilité forcée.

La CFDT Finances n'accepte pas de durées minimales ou maximales généralisées à un corps, aux stagiaires, etc..

MÉDIATION

La CFDT veut le retrait de ce dispositif.



En autorisant les agents à faire appel, lors d'une médiation, à un "agent ou représentant du personnel", en supprimant la mention d'un syndicat représentatif qui figurait dans la version antérieure, le projet contourne la disposition réglementaire qui confie la défense des dossiers aux seules organisations syndicales représentatives.

Le risque est celui d'assistants choisis et manipulés par la hiérarchie, d'agents qui renoncent à se faire défendre ou bien d'entretiens détournés de leur fonction de défense.

RÈGLES DE PRIORITÉS

GARANTIR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT !

Les cinq priorités légales de mutation définies à l'article 60 sont les suivantes :

- rapprochement de conjoint ou du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité lorsqu'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts
- atteinte d'un handicap, quel qu'en soit le type et le taux
- exercice de fonctions, pendant une durée et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles
- existence du centre de leurs intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution, ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie

● suppression (hors opération de restructuration) de l'emploi avec impossibilité de réaffectation sur un emploi correspondant à son grade dans son service.

Les règles de priorités de l'art 60 restent identiques, il est ajouté une super priorité (devant les autres) pour les agents restructurés ([art 62 bis](#)).

Néanmoins l'intérêt du service permet à l'administration de déroger à toutes les règles de mutations y compris aux priorités.

Il existe également d'autres possibilités pour les directions de définir des critères subsidiaires.

Le secrétariat général a renvoyé vers le dialogue social dans les directions. Ainsi, **le secrétariat général valide que les règles ne soient pas les mêmes d'une direction à**

l'autre et ne cherche même pas à les harmoniser. Dans ces conditions, on peut douter de l'efficacité de la mobilité interdirectionnelle.

La CFDT veut que l'ancienneté soit le principe premier des mutations.

De même, les règles de priorités doivent être identiques dans le périmètre du ministère.

Pourquoi un enfant handicapé, un proche aidant seraient-ils considérés différemment selon la direction ? Les arguments avancés par l'administration ne nous ont pas convaincus...

Quant à la super priorité, la multiplication des restructurations risquent de rendre les choses difficiles...

LDG MOBILITÉS DANS LES DIRECTIONS

TOUJOURS PLUS DE POSTES À PROFIL, TOUJOURS MOINS DE GARANTIES

À LA CCRF & LABORATOIRES

Les LDG CCRF ont été présentées en CT Personnels et missions (le 28/01/2020).

Présentées elles aussi à la hâte, la CFDT CCRF & Laboratoires a soulevé plusieurs points très négatifs.

Ainsi notamment :

- la suppression de la renonciation
- la disparition des services à compétence nationale de la liste des résidences du tableau
- la disparition d'un tableau de mutation pour les IP
- la présence d'avis des directeurs au départ et à l'arrivée
- la non prise en compte des situations d'agents parents d'enfants en situation de handicap et d'agents aidants familiaux.

Face aux reculs pour les agents, la CFDT a voté contre ce projet.

EXCÈS DE ZÈLE À LA DOUANE !

Le Comité Technique de Réseau du 21/01/2020 a clos un cycle de 4 groupes de travail LDG, eux aussi tenus en peu de temps. La douane s'est illustrée en anticipant même les GT ministériels !

Les grandes lignes des LDG douanes

- Maintien de 2 mouvements dans l'année au 1er Mars et au 1er septembre.
- Maintien d'un classement des agents mais sans l'affichage des points.
- Suppression des inscriptions "hors tour"

- Suppression de la période de radiation
- Multiplication des postes à profil pour toutes les catégories
- Limitation du nombre de résidences pouvant être sollicitées
- Fixation d'une durée minimale d'affectation de 2 ans pour tous les mouvements (mutation, stage initial et promotion) et de 3 ans pour les postes de chef de service et adjoints
- Fixation d'une durée maximale d'affectation de 7 ans pour les formateurs généralistes des écoles, les chefs de projet pédagogiques, le service national des réseaux d'oléoduc, les résidences administratives Surveillance Scanner Mobile (SMS) et Brigade de Surveillance du Ministère (BSM), les chefs de service et adjoints de catégorie A et A+ (y compris CSDS et CSDSA et commandement PGC VGC)
- Traitement des refus de mutation par une procédure disciplinaire
- Maintien d'un bonus de 220 points pour les priorités légales (RC, CIMM, RQTH, QPV, agents restructurés sans fermeture de structure)
- Mise en place de la super priorité absolue de mutation pour les agents restructurés suite à fermeture de structure (Art 62bis)
- Création de priorités subsidiaires (de 50 à 100 points) pour les rapprochements d'enfants, de proche-aidants, pour l'exercice de fonction sur des résidences peu attractives, pour les agents arrivant à terme de leur durée maximale de fonction
- Augmentation des points pour l'ancienneté douane soit 5 points au lieu de 3 précédemment.

La CFDT Douane a obtenu lors des débats quelques avancées sur le rapprochement de proche aidant ou d'enfant, sur les points pour ancienneté, sur la durée minimale de fonctions (qui initialement était de 3 ans)...

À L'INSEE : HORS-JEU !

A l'INSEE, la direction estime qu'il n'est pas nécessaire d'instaurer un système de tableau de mutation. En l'absence de transparence, cela revient in fine à généraliser les postes à profil !

La CFDT INSEE demande l'application des tableaux de mutation pour garantir la transparence, ainsi que la communication des éléments nécessaires à la garantie des droits des agents.

LES SERVICES CENTRAUX PAS VRAIMENT À L'ABRI

Le profil/choix étant généralisé dans ces services, les agents sont globalement "les moins impactés" par la réforme des LDG mobilités. Néanmoins celles et ceux qui souhaitent par la suite intégrer un service déconcentré se trouvent concernés.

Toutefois, un problème reste fondamental dans les services centraux : le non-encadrement des recrutements et des suppressions de postes par les services RH des différentes directions.

À LA FIP

Aux Finances Publiques, l'administration s'est aménagée son propre calendrier !

Comme à son habitude la DGFIP interprète les textes à sa convenance.

A ce stade, la CFDT Finances publiques demande :

- la disparition du "recrutement au choix", qui n'existe pas dans les textes
- une clarification sur la gestion des critères de priorités
- la fin de la mutation au département : le système d'informatisation des tableaux de mutation prévu par les textes est de nature à permettre une mutation au plus près (Résidence/Filière, etc)
- La non-généralisation des durées sur poste (enseignants, etc.) et leur justification
- Une procédure transparente (classement, postes ouverts, etc.)
- Pour tous les postes à profil, la communication des critères de recrutement (fiches de postes, critères de choix, classement, etc.)

**TOUTES NOS POSITIONS
ET REVENDICATIONS
SUR NOTRE SITE
INTERNET
[FINANCES.CFDT.FR](https://finances.cfdt.fr)**

**UNE ADRESSE
POUR TOUTES VOS
DEMANDES
contact@finances.cfdt.fr**