



**Liminaire groupe de travail du 3 novembre 2021
« Bilan des LDG Mobilité et perspectives »**

Monsieur le Président

Nous remercions tout d'abord vos équipes pour l'intéressante documentation et les informations nombreuses apportées à l'appui de ce groupe de travail. A cet égard, il serait surprenant que tous les sujets inscrits à l'ordre du jour puissent être abordés en une demi-journée.

Sur le bilan des « *lignes directrices de gestion mobilité* » issu des préfigurations 2020 et de son application plus générale en 2021 la délégation UNSA / CGC vous fait part de son scepticisme.

Nous ne voulons cependant pas tout réfuter. **Notons d'abord certaines améliorations :**

=> Nous relevons les efforts entrepris par l'administration pour offrir plus d'informations et de transparence aux agents (publication des listes préparatoires de classement en amont de la publication des mouvements de mutation, mise en ligne de la cartographie des coupures, situation des effectifs post-mouvement...).

=> Nous saluons également quelques améliorations en matière de classement et de définition des priorités, notamment la prise en compte de la priorité RQTH qui met fin à une situation totalement anormale, du moins dans les mouvements des agents titulaires.

=> L'articulation des mouvements locaux et nationaux présente une certaine pertinence et offre des avantages pour les agents déjà présents à l'intérieur des directions. Ce parti-pris est sans doute bienvenu dans le contexte du NRP...

Nous constatons cependant **des exagérations qui constituent des freins à la mobilité :**

=> Nous estimons qu'après la résorption des séquelles du NRP, le principe de supra priorité départementale devra être revu pour ré-instituer un peu plus de fluidité et permettre l'accès à de nouveaux entrants...

=> Le passage à 100 % des priorités au mouvement national, alors même que vous utilisez la règle du quota de 50 % pour les affectations des stagiaires, bloque l'accès à nombre de départements en mutation pour convenance personnelle. Nous préconisons un plus juste équilibre.

=> les recrutements au choix qui concernent un nombre toujours plus grand d'emplois de cadres A (nous réfutons la terminologie simpliste sous-catégorielle de « A+ »). Nous réitérons notre opposition à cette généralisation qui va à l'encontre d'un équilibre entre parcours professionnel et profil du poste.

La « transparence » actuelle du processus « *au choix* » n'est pas du tout établie dans le paysage. C'est bien l'arbitraire qui pointe ici ou là. Des anomalies nous sont fréquemment signalées. Nous réclamons des améliorations en matière d'équité, nécessitant une supervision.

Nous réitérons aussi notre demande de laisser coexister, sur un nombre suffisant de postes, l'accès à l'ancienneté, sauf avis défavorable.

De manière générale, les curseurs des « LDG » sont poussés trop loin, sans progressivité. Heureusement, les syndicats et l'administration se soucient de certaines situations individuelles...

Le dernier sujet positionné en fiche 7, et pourtant pas le moindre, concerne l'idée d'instaurer une durée maximum de séjour sur un poste, qui refait ici surface. Pour l'UNSA / CGC il serait risqué de tirer une règle rigide et uniforme d'un principe de « *non immobilité* ».

Nous voyons bien d'ailleurs que l'administration avance prudemment, non sans se départir d'une certaine ambiguïté. L'analyse doit être personnalisée et adaptés à chaque situation individuelle : il existe de nombreux paramètres à prendre en compte tenant au grade, à la fonction, à la direction d'affectation. Il ne faut pas s'introduire dans un carcan trop rigide.

L'idée d'une durée de séjour « *maximum* », qui a une pertinence au plan déontologique concernant certains emplois de gestion et de contrôle fiscal, voire comptable, ne doit pas constituer un élément fragilisation des agents placés sous la contrainte d'un déplacement.

Se pose ainsi avec une particulière acuité la situation des personnels « *seniors* », collègues qui nécessitent un accompagnement particulier et des égards.

Nous demandons la montée en puissance effective des conseillers mobilité carrières (en volume, en formation, en positionnement).

Nous vous demandons de bien vouloir avancer l'examen du thème de la fiche 7 en amont de d'autres sujets afin que l'administration explicite ses intentions et que nous puissions échanger.

L'élargissement de la filière expertise – notamment la nomination au grade d'Idiv expert - demeure pour la CGC et l'UNSA l'une des réponses adaptées pour faire évoluer le parcours professionnel des inspecteurs qui stagnent pendant de trop nombreuses années au dernier échelon de leur grade. Cette filière ouvrirait à une mobilité fonctionnelle prenant en compte les compétences et les acquis de l'expérience : formation, monitorat, expertise métier, ...

==-----