

CAMPAGNE DE MUTATIONS LOCALES 2020 COMPTE RENDU DE LA RÉUNION AVEC LA DDFIP DU 06 LES GARANTIES OBTENUES PAR VOS ORGANISATIONS SYNDICALES

Vendredi matin (5 juin 2020), les organisations syndicales et la direction se sont réunies à Delille pour évoquer le sujet de la prochaine campagne des mutations locales dans le département.

Cette réunion devait initialement se tenir le 17 mars dernier, suite à une lettre ouverte de Solidaires et de la CGT envoyée au directeur le 12 février 2020.

Mais entre temps le COVID-19 est passé par là, la réunion s'est transformée en audioconférence de crise, le jour même du début du confinement de tout le pays.

Nous avons donc relancé la direction afin de reprogrammer ce rendez-vous qui a donc enfin pu avoir lieu, et en présentiel (un luxe).

Important : à la fin de ce compte rendu, deux paragraphes concernant les collègues promus contrôleur par le CIS ou la liste d'aptitude.

AVANT TOUTE CHOSE, DEUX PRÉCISIONS

Il nous apparaît important de vous demander de **prêter une grande attention aux mails qui vous sont envoyés par l'équipe RH en charge de ce sujet.**

Nous avons la chance d'avoir des collègues qui sont au top sur ces questions et qui en plus sont très disponibles.

Les informations transmises sont toujours complètes, compréhensibles etc. encore faut-il ouvrir les mails et les lire.

Si vous souhaitez être défendus ou même que nous examinons vos demandes de mutation avant qu'elles ne partent dans le système, il faut nous contacter pour que nous puissions vous conseiller au mieux si besoin.

QUELS SONT LES ENJEUX ?

Les enjeux sont doubles.

➤ **Enjeux 1 - Changement des règles en matière de CAP :**

Vous n'êtes pas sans savoir (nous déjà avons beaucoup écrit sur le sujet) que la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a profondément modifié le mode de gestion des agents publics.

Parmi ses méfaits, **la suppression de la compétence des CAP tant nationales que locales.**

Pour faire simple, **les organisations syndicales n'ont plus la possibilité de vérifier le mouvement élaboré par l'administration et d'en rectifier les erreurs, puisque plus aucun document ne leur est communiqué.**

Les seuls cas pouvant être évoqués par les OS se limitent aux cas très graves.

On vient de voir ce que cela a donné nationalement avec la publication du mouvement B ces derniers jours : un scandale et une cacophonie pas encore retombée et toujours en cours de discussion à la DG.

Nous ne voulons pas que la même chose se produise localement et souhaitons que le mouvement soit élaboré de la façon la plus transparente possible, avec une réunion préparatoire entre les OS et la direction, bref, comme à l'habitude. Même si cela ne s'appellera plus « CAPL ».

Le but étant de pouvoir vérifier la validité du mouvement et de garantir que les droits agents sont respectés.

C'était une de nos revendications lors de cette réunion.

Même si dans l'absolu, il va falloir vivre avec l'idée que les directeurs locaux ont d'énormes latitudes leur permettant de faire un peu ce qu'ils veulent.

➤ **Enjeux 2 – Changement des règles d'affectation**

En plus du premier point abordé ci-dessus, il faut également se rappeler que **l'ensemble des règles d'affectation ont changées.**

Après une expérimentation des nouvelles dispositions dans 14 départements l'année dernière, celles-ci s'appliquent désormais sur tout le territoire depuis le 1^{er} janvier 2020.

Aujourd'hui, les mutations nationales se font au département, et les mutations locales permettent beaucoup plus de mouvements qu'auparavant.

Un **nouveau logiciel (ALOA) de saisie des demandes locales** va également entrer en service.

Enfin de **nombreuses règles de priorités** se voient imbriquer du fait des changements de statuts de certains agents (ALD par exemple), des restructurations-fusions de services, etc.

Il était donc nécessaire à notre sens de prendre la température de la direction dans tous ces domaines.

CE QUE NOUS AVONS OBTENU

Mr BRECHARD s'est engagé à associer les organisations syndicales tout le long du processus.

Il **souhaite** par ailleurs **qu'elles soient informées du détail de chaque mouvement** et qu'elles **puissent également défendre les dossiers des agents**, dans le respect des règles de gestion bien entendu.

En fin de réunion, Mr CERES nous a confirmé qu'**un rendez-vous serait programmé les jours avant la publication des mouvements (probablement le 6 ou le 7 juillet) pour nous les présenter** et nous expliquer des décisions que pourra prendre la direction pour certains cas de figure.

Attention toutefois !!!

Même si des règles existent encore (priorités, ancienneté administrative etc.), l'administration n'est plus tenue de les respecter.

Elle peut en effet invoquer la nécessité de service pour empêcher une mutation, faire passer un collègue moins ancien devant un autre etc.

Aucune direction n'a intérêt à agir de la sorte si elle souhaite maintenir un semblant de paix sociale dans ses murs et ne pas dégoutter un peu plus les agents de venir travailler, mais nous ne savons pas combien de temps cela va durer...

LES POINTS ABORDÉS DURANT LA RÉUNION

Nous vous livrons « en vrac » les différents points abordés lors de cette réunion :

➤ **Campagne de saisie des demandes :**

La campagne de saisie des demandes de mutation dans le logiciel ALOA débutera le 11 juin 2020 et s'achèvera le 22 juin 2020.

➤ **Information des agents :**

La direction a organisé des audioconférences avec les agents. Ceux-ci en ont été informés par mail. 7 se sont tenues au lieu des 10 prévues initialement.

Seul une soixantaine de collègues se sont connectés à ces audioconférences. C'est peu quand on sait que le nombre d'agents concernés par des mutations au plan local est beaucoup plus élevé.

Une interrogation demeure à ce sujet. Est-ce à cause du format (audio au lieu d'une réunion en présentiel comme à l'habitude) ?, du confinement ?

➤ **Restructurations NRP et mutations :**

Beaucoup d'agents se posent des questions au sujet de leur « siège » dans le cadre du NRP.

Les priorités liées à la restructuration de leur service n'existeront qu'au moment de l'effet juridique de celle-ci.

Exemple :

Un service déménage au 01/01/2021. Lors de la campagne des mutations locales de juin 2020, un collègue n'est pas encore tenu de régulariser sa situation à ce moment-là et sa priorité sur son poste n'est pas encore active.

Elle ne prendra effet qu'au mouvement local 2021 avec effet au 01/09/2021.

En revanche, ce collègue peut tout de même demander une mutation locale (mais n'oubliez pas qu'on pourra quand même « l'empêcher » de partir si la nécessité de service est invoquée).

En attendant la fermeture/déplacement des services touchés par les restructurations, le directeur nous informe que des agents pourront y être affectés si des postes sont vacants.

Exemple :

Un agent a obtenu une mutation pour le 06. Il a un échelon assez faible et n'a aucune priorité à faire valoir. Il se retrouve affecté dans une trésorerie de l'arrière-pays destinée à être fermée dans 6 mois, 1 an etc.

L'agent en question ne sera pas forcément au courant avant son arrivée des restructurations qui vont toucher son service et ainsi « bouleverser » sa vie.

Nous avons expressément demandé que la direction l'en informe dès son installation, afin que celui-ci prenne ses dispositions.

Il serait dommage par exemple, que ce collègue s'engage dans un achat immobilier proche de son travail s'il se retrouve à devoir changer de commune quelques temps après. Bref, vous avez compris l'esprit.

Toujours sur le NRP, Monsieur CERES nous indique avoir fait le tour des services concernés par les projets afin de demander aux agents ce qu'ils envisageaient de faire.

Les dispositifs d'accompagnement financier auxquels ils peuvent prétendre leur ont été présentés/rappelés (prime de déménagement etc.).

➤ **ALD** :

Les 150 ALD du département ont été systématiquement **contactés par les RH**.

En effet, ils doivent se régulariser lors de ce mouvement et s'ils **disposent d'une priorité** pour garder leur poste, elle sera **valable uniquement cette année**.

Attention : le logiciel ALOA ne prévoit pas la saisie d'une priorité spécifique dans ce cas de figure.

Dans le cadre de la rédaction de leur demande, les **agents concernés devront donc simplement préciser leur situation dans le bloc note** de l'application.

➤ **Agents détachés** :

Les agents détachés ont aussi été **contactés**. En revanche, ils **ne disposent d'aucune priorité** relative à ce statut (qui n'en est pas un).

➤ **EDR** :

Il y a actuellement 3 postes de B et 1 poste de C vacants dans l'équipe EDR.

La direction va communiquer par mail pour demander si certains collègues sont intéressés par ce statut.

➤ **Priorités et justificatifs** :

Les RH nous indiquent l'importance de respecter SCRUPULEUSEMENT la nature des justificatifs demandés et qui doivent être chargés dans l'application ALOA pour les situations de priorité.

Cette dernière peut en effet vous être refusé si le justificatif n'est pas valide.

Par exemple, si on vous demande un avis TH, ne fournissez pas un avis TF. Si on vous demande une facture de téléphone fixe, inutile de fournir une attestation etc.

➤ **Futurs retraités** :

Les RH, les chefs de services, etc. essayent d'encourager les futurs retraités à communiquer le maximum à l'avance leur souhait de faire valoir leurs droits.

Cela permet de déclarer ces postes vacants afin de les pourvoir le plus tôt possible dans les mouvements nationaux et ainsi satisfaire les demandes des agents.

AFFECTATION NATIONALE DES LAURÉATS DU CIS DE B ET DE LA LISTE D'APTITUDE DE C EN B : OU EN EST-ON ?

À cette heure, une **grosse bataille s'est engagée entre les organisations syndicales nationales et la DG concernant ce mouvement**.

Les choses ne sont donc pas tout à fait figées et les OS ont pu arracher le report d'une audio qui devait se tenir vendredi 5 juin pour évoquer les cas les plus « graves » uniquement.

Elles ont réussi à mettre la DG devant certaines de leurs contradictions afin qu'elle revoie sa copie pour ce mouvement, et pas seulement pour les situations les plus critiques.

Mais attention, il ne faut tout de même pas s'attendre à ce que tout le mouvement soit de nouveau déroulé et que tout le monde soit satisfait. Mais c'est déjà une petite victoire et l'espoir demeure.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES D'UNE RENONCIATION AU CONCOURS OU À LA PROMOTION ?

Si la situation de certains qui n'ont pas réussi à rentrer dans les Alpes-Maritimes ne s'améliorait pas malgré tout, et qu'ils envisageaient donc de renoncer au bénéfice du concours, nous avons posé les deux questions suivantes à la direction.

➤ **Quel est le délai pour renoncer au concours ?**

Les agents peuvent encore réfléchir un petit moment mais l'idéal serait d'envoyer un courrier maximum dans le courant du mois de juillet pour signifier leur décision.

Il devra être adressé à leur direction d'arrivée prévue et mis en copie à leur direction d'origine.

En tout état de cause, ils peuvent changer d'avis jusqu'au 31 août puisque seule la non prise de poste au 1^{er} septembre signifiera juridiquement que l'agent a renoncé.

Mais plus tôt les directions le sauront, mieux sera géré l'après.

➤ **Quelles garanties ont les agents qui renoncent au concours pour retrouver leur poste, leur commune d'affectation ou leur département d'origine ?**

Pour leur poste et pour leur commune d'affectation : aucune.

S'ils réussissent à rester dans le département, ils seront affectés là où il restera de la place (voir ci-dessous).

Pour leur département :

Les RH locales ont contacté la DG sur ce sujet. Cette dernière leur a répondu que ces agents pourraient retrouver leur département mais seulement en tant qu'ALD.

Seul problème, il ne s'agit que d'une conversation téléphonique et rien n'a été écrit...

S'il s'agit de cas à la marge, ce sera peut-être possible, mais si trop d'agents sont concernés, certain se verront dans l'obligation de partir de toute façon.

Il convient donc qu'ils réfléchissent bien au fait de devoir partir en tant que B ou en restant C...