

## MOBILITE ET GEOGRAPHIE REVISITEE : ILS NOUS MENTENT !

L'administration veut nous faire croire que nous ne serons jamais perdants...

### Aucune mobilité forcée ?

Parmi les arguments avancés figurent celui qui prétend qu'aucun agent ne sera contraint à une mobilité géographique et/ou fonctionnelle. Pourquoi alors avoir renforcé et revalorisé les dispositifs d'accompagnement à la mobilité ?

L'administration avance aussi des aménagements aux dispositifs de gestion censés garantir aux personnels un avenir serein...Quels sont-ils ?

Les règles RH applicables à compter de 2020 dans le cadre de la départementalisation sont les suivantes :

- L'agent dont le service ferme ne possède pas de garantie de rester sur la même commune.

En revanche, il bénéficie de plusieurs priorités pour lui permettre de retrouver un poste vacant, au plus près de ses centres d'intérêts géographiques et fonctionnels :

↳ « une priorité pour tout emploi vacant *dans un service de même nature que son service d'origine* sur sa commune d'affectation ». **Priorité inopérante dans la plupart des situations rencontrées !**

↳ « une priorité pour tout emploi vacant sur sa commune d'affectation ». **Priorité inopérante dans la plupart des situations rencontrées !**

↳ « une priorité pour tout emploi vacant *dans un service de même nature que son service d'origine* sur l'ensemble de la Direction ».

**Il y aura donc bien une mobilité géographique subie ou forcée. Tout agent d'un service qui disparaît de la carte départementale travaillera, voire vivra, dans un autre lieu qu'actuellement.**

- « une priorité pour tout emploi vacant sur sa Direction ».

**Mobilité non seulement géographique, mais aussi fonctionnelle assurée, sous réserve qu'il existe des emplois vacants ! Car il manque à ce jour un élément fondamental, celui du quantum des suppressions d'emplois dans chaque département.**

« A défaut d'obtenir une affectation sur un emploi vacant, l'agent sera ALD local sur la Direction ».

**Il sera donc à la merci de l'arbitraire local, d'autant que les CAP locales n'auront plus droit au chapitre en 2020 !**

La DG précise que « si un agent veut suivre sa mission en dehors de son département d'origine, il le peut en bénéficiant d'une priorité supra-départementale ». Pour la centrale, à partir du moment où un agent dont l'emploi est supprimé, dont la mission est délocalisée ou dont le service ferme définitivement, fait valoir une priorité, il n'existe pas de mobilité forcée. CQFD !

Mais soyez rassurés, la DG a d'autres tours dans son sac : le télétravail et le travail à distance.

Oui, mais, toutes les missions ne sont pas éligibles au télétravail. De plus, les agents qui y seraient éligibles devront « passer » régulièrement par leur bureau, celui où ils auront été affectés ! Et le statut de télétravailleur sera ré-examiné tous les ans par la direction !

Pour le travail à distance, donc en dehors du domicile, la question se pose de savoir dans quels locaux il s'exercera ?

## Ce que l'administration omet de vous dire...

Au premier janvier 2020 entrera en vigueur la loi dite de transformation de la Fonction publique. Jusqu'à preuve du contraire, la DGFIP n'a pas l'intention d'y déroger. Que dit cette loi en matière de gestion des ressources humaines ?

- **L'article 27** dispose que les « agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre de la restructuration d'un service » bénéficie de mesures d'accompagnement :

↳ Bénéficie d'un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel.

↳ Création d'un congé de transition professionnelle destiné à favoriser l'accès à des formations nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier.

↳ Deux priorités de mutations qui prévaudront sur celles prévues à l'article 60 du statut (rapprochement de conjoint)

↳ Permettre le réemploi du fonctionnaire dans son périmètre ministériel, dans le département géographique où est située sa résidence administrative, ou, à sa demande, sur le territoire national.

↳ Permettre l'affectation du fonctionnaire sur une même zone géographique (**département ou région**) de sa résidence administrative, mais dans un service d'un autre département ministériel.

A défaut de pouvoir être « recasé », il sera envisagé (sous l'égide du Préfet) la possibilité pour le fonctionnaire d'être mis à disposition pour une durée d'un an, sans renoncer à son statut. Cette mise à disposition se ferait auprès d'un organisme ou d'une entreprise du secteur privé en vue d'une reconversion professionnelle.

Le texte précise qu'en cas de démission régulièrement acceptée par l'agent dont l'emploi est supprimé, ce dispositif lui ouvre le bénéfice de l'indemnité de départ volontaire ainsi que de l'assurance chômage.

- **L'article 28** prévoit quant à lui qu'en cas de transfert d'une mission en dehors de la sphère publique, les fonctionnaires affectés dans le service concerné par cette externalisation sont détachés automatiquement auprès de l'organisme d'accueil.

En résumé, tout est prévu en matière de gestion et financièrement pour nous accompagner....vers la sortie ! Mais pas de mobilité forcée...(et la marmotte met le chocolat dans le papier d'aluminium!)

Personne n'a rien à craindre... Mais le ministère de la Fonction publique a déjà inauguré son agence de reconversion des fonctionnaires...Dormons tranquilles !

Et ne perdons surtout pas de vue que les possibilités de pouvoir être « recasé » sont dépendantes du niveau des emplois. Or tous les ministères ou presque, subissent, non seulement des suppressions d'emplois, mais surtout sont tous touchés par des restructurations et des fermetures massives de services !...

**ALORS NE LES CROYONS PAS SUR PAROLE !**  
**NE NOUS LAISSONS PAS ENDORMIR !**

**INFORMER,**  
**AGIR**  
**COMBATTRE**

**VOILA LES MAITRES MOTS QUI SONT LES NOTRES !**

