



Fiche 1 « Affectations pour les catégories A, B et C au département »

Fiche 2 « Délais de séjour »

Aujourd'hui, l'ensemble des collègues A, B et C sont affectés dès le niveau national sur une direction, une RAN et une spécialité ou une structure. Cela permet d'avoir une connaissance assez précise de son affectation dès le niveau national et de ne pas laisser l'affectation de l'agent au bon vouloir du directeur local.

Le DG entend que désormais, l'affectation se fasse au niveau national sur un département, sans aucune mention de RAN ou de spécialité ou structure.

Il propose aussi que l'affectation « plus fine » se passe désormais en local mais en 2 temps :

- D'abord un mouvement « interne » qui ne concernerait que les seul.es collègues déjà en poste sur le département
- dans un deuxième temps, un mouvement qui ne concernerait que les seules arrivées extérieures au département.

Il parle d'ancienneté administrative pour effectuer les mouvements locaux mais sans aucune précision et ne parle plus de spécialité ou structure !

Il indique qu'un cycle de négociations s'ouvrirait en 2018 sur les futures règles applicables !

Pour le DG, les règles actuelles sont rigides et ne permettent pas de répartir « au mieux les effectifs des services d'un département » !



Le DG entend porter les **délais de séjour à 2 ans minimum** pour tout le monde, et 3 ans pour les premières affectations, quel que soit le mode de recrutement (concours interne ou externe, CIS, Examen professionnel et LA). Le délai de 3 ans serait aussi maintenu pour les inspecteurs recrutés sur des postes au choix.

Ce délai de séjour s'appliquerait pour les mouvements locaux et nationaux.

Il serait ramené à un an pour les personnels en situation de rapprochement.

Analyse et position

Les mouvements de mutations sont élaborés en tenant compte de l'ancienneté administrative (interclassement à l'indice pour les C et B).

Ce système, qui repose sur un principe que nous revendiquons, a le mérite d'être lisible pour tous et toutes, même s'il n'est pas parfait

Clairement, le nouveau mode d'affectation proposé par la DG n'est en rien à l'avantage des agents.

Elle indique que « les agents seraient affectés, *sauf exception justifiée par l'intérêt du service*, selon la règle de l'ancienneté administrative »

Autrement dit, **c'est l'administration qui décidera où vont les collègues en fonction des enjeux qu'elle identifiera.**

I. Délais de séjour

La direction générale entend porter le délai de séjour 2 ans minimum pour tout le monde, et à 3 ans en ce qui concerne la première affectation ! (*contre un an aujourd'hui*)

Avec la mise en place d'un tel système, il y a fort à parier qu'il sera très compliqué de changer de structure ou de spécialité.

Pour la DG, il ne s'agit que d'empêcher le turn-over, jugé trop important, des équipes de travail ! Rappelons que s'il n'y avait pas de vacances d'emplois (près de 1000 en catégorie B et 1300 en catégorie C), l'ensemble des postes ouverts au mouvement serait pourvu.

La réforme de la formation initiale des inspecteurs prévoit une affectation avant l'entrée en scolarité, en les cantonnant dans une formation sur « des blocs fonctionnels », offrant une formation bien moins large que celle qu'ils ont aujourd'hui.

La 1^{ère} affectation se fera hors CAPN, donc sans aucune règle. Il sera ensuite plus difficile de changer de missions, car cela impliquera de repasser par de la formation professionnelle.

Pour les directeurs locaux, il sera plus facile et surtout plus économique de cantonner des collègues à des métiers qu'ils connaissent, sans tenir compte de leur volonté de changement.

On peut craindre que cette réforme soit appliquée dans un délai très rapide aux contrôleurs et géomètres.

En quoi cela est-il à l'avantage des collègues de rester bloquer à minima 2 ans sur un poste, surtout s'ils n'ont pas choisi ce poste à la base ? Il y a fort à parier que de très nombreuses affectations d'office seront prononcées et les collègues devront y rester à minima 3 ans !

II. Affectations au département

En scindant le mouvement de mutation en 2 « tours », un d'abord en interne avec les collègues déjà en poste dans le département, et un autre avec les arrivées extérieures, la direction générale cassera totalement la règle de l'ancienneté administrative, créant un système qui s'avérera inéquitable.

Avec des mutations locales qui priment le mouvement national qui va empêcher un directeur d'affecter les agents selon son bon vouloir ?

Avec la mise en place prochaine du RIFSEEP, qui prévoit la modulation des primes en fonction des postes occupés, c'est la porte ouverte au favoritisme, sans aucune transparence ni contrôle des CAP ?

On retrouve la même logique qui pousse la direction générale à limiter les moyens des élus.

Une possibilité serait également offerte au directeur qui pourrait « *par exception et dans le cadre de son dialogue social, lever le délai de séjour pour tenir compte de certaines situations* »

Si cela pourrait permettre de régler des situations difficiles, cela laisse surtout la porte ouverte à la libre appréciation du directeur pour déroger au délai de séjour.

Avec la casse programmée des services RH locaux, les équipes administratives seront réduites à peu de chagrin pour pouvoir assurer le suivi des demandes individuelles.

III. Désintox sur le « retour aux règles de la gestion publique »

Aux yeux de certains, ces nouvelles règles peuvent donner l'illusion de ressembler aux règles qui existaient dans l'ex-DGCP. Mais non !

Si on parle de « système de mutation », c'est bien que les règles qui le définissent obéissent à tout un ensemble de paramètres.

A. Les agents des catégories B et C étaient mutés selon un système basé sur l'ancienneté de la demande.

Ils disposaient de la possibilité d'annuler tardivement la demande de mutation, voire de refuser la mutation. La réforme proposée parle bien de mutations dès le niveau national empêchant ainsi tout refus si le poste en local ne convient pas.

Dans ce système, la CAP Centrale classait les agents selon la date de dépôt de la demande, le mouvement résultant de l'application des rangs de classement. La publication des tableaux offrait la transparence nécessaire à la compréhension des règles, et facilitait la lisibilité pour les agents et les élus qui pouvaient ainsi voir lorsque l'administration dérogeait aux critères.

Les agents qui arrivaient dans un département participaient au mouvement de mutation local avec les agents qui étaient déjà présents dans le département, leur permettant ainsi de faire valoir leurs situations de priorités. Dans certains cas, le rapport de force local permettait de voir en CAP l'affectation au poste, voire au service en direction.

L'affectation ALD n'existait pas, chaque agent disposait d'une affectation locale à la commune à l'issue d'une CAP locale d'affectation (Paris étant considéré comme une seule commune, les affectations étaient du ressort du directeur).

B. Les inspecteurs étaient affectés selon deux modalités distinctes :

- Directement en CAP Centrale pour les mutations à la tête d'un poste comptable
- Au département par la CAP Centrale, puis au sein d'un mouvement départemental pour les postes administratifs.

La règle de classement était l'ancienneté administrative, mais les situations de priorité étaient prises en compte par une bonification virtuelle de deux échelons.

La CGT avait en outre obtenu (non sans difficultés) que les règles nationales soient déclinées au niveau local, sans remise en cause des droits locaux acquis (notamment là où les affectations étaient vues au plus fin en CAPL).