

## PROJET DE CHARTE DE LA MOBILITE

# LA FUSION DOIT PERMETTRE – ENFIN – UNE VRAIE MOBILITE...CHOISIE

Le 8 septembre 2016

### Pour l'égalité et la transparence dans la mobilité des agents

Lors du comité technique du 14 juin dernier, à l'initiative de la CGT, l'intersyndicale a demandé à clarifier les règles de recrutement, en prévision des mouvements liés à la réorganisation des services. Voici un extrait de la question posée :

*« L'ensemble des agents, toutes catégories et situations géographiques confondues, va être appelé à se positionner dès l'automne, sur des postes soit nouveaux, soit « recalibrés » (du point de vue des missions) en raison des ajustements d'organigrammes. (...)*

*Dans un contexte où les pratiques entre les deux ex-régions étaient différentes, les risques de rupture d'égalité de traitement entre les agents requièrent une harmonisation des règles.*

*(...)*

*Les organisations syndicales, qui ont vocation à donner leur avis sur les processus de recrutement, demandent que les principes de recrutement, protocoles d'entretien, critères de classement et procédures de réponse aux candidats soient présentés en comité technique. »*

### Un projet de Charte de la mobilité qui ne répond pas à la situation

L'administration a donc proposé un **premier groupe de travail le 30 juin dernier**. La CGT y a exprimé les principes qui lui semblent devoir prévaloir à une politique de recrutement :

- objectivité,
- prise en compte des aspirations des agents,
- transparence
- égalité de traitement dans le recrutement.

De ce point de vue, le projet de charte de la mobilité que la DRH a proposé **ne nous satisfait pas**.

**Ce projet de charte n'apporte pas de garanties d'accompagnement et de transparence suffisantes pour les agents. En outre, le processus va accentuer pour les agents les tensions actuelles, liées aux changements d'organigrammes, de missions, de postes.**

En attendant, nous notons qu'à la suite des parutions de vacances de postes d'encadrement supérieur, **aucun directeur n'a perdu sa place**, leur accompagnement et les négociations ont été très précis, les profils de postes finement calibrés. Aucun n'a eu de perte de salaire.

**La CGT demande que la même attention et que les mêmes garanties de protection et d'accompagnement soient apportées à l'ensemble des agents. Il ne doit pas y avoir de gestion de la mobilité selon la fonction.**

<p>🔊 <b>Ce que propose le projet de Charte</b></p>	<p>➡ <b>L'analyse de la CGT</b></p>
<p>🔊 Le projet de charte proposé ne spécifie pas assez les règles applicables à cette période particulière de réorganisation. <b>La fusion va obliger des agents à changer de poste, c'est là le caractère inédit de la situation.</b></p>	<p>➡ La charte doit proposer un modèle particulier de recrutement, <b>qui tienne compte des vœux des agents.</b></p>
<p>🔊 Le projet de charte exclut les agents des lycées des possibilités de mouvement dans les services généraux. Même si les métiers sont assez différents, favoriser l'échange entre sièges, lycées, port, musées,... ouvre des perspectives de reconversion ou d'évolution professionnelles.</p>	<p>➡ La charte doit clairement mentionner la <b>possibilité offerte à tout agent de postuler sur tout poste en rapport avec ses compétences</b>, à la faveur de la réorganisation.</p>
<p>🔊 Le projet de charte introduit la candidature spontanée. La responsabilité de la réussite des parcours professionnels repose sur chaque agent, alors même que <b>la fusion s'impose à eux.</b></p>	<p>➡ La charte doit <b>accompagner les évolutions professionnelles.</b></p>
<p>🔊 Le projet de charte limite à 5 le nombre de candidats reçus en entretien de recrutement pour un poste donné. Le fait de postuler n'assure même pas de pouvoir défendre sa candidature ! Un agent devra donc multiplier les candidatures pour augmenter ses chances de participer à une sélection</p>	<p>➡ La charte doit <b>simplifier le positionnement sur les postes à pourvoir.</b></p>
<p>🔊 Le projet de charte <b>abolit la séparation des grades.</b> « Les agents (...) peuvent postuler sur un poste relevant d'une catégorie supérieure en cas d'inscription sur liste d'aptitude correspondante ou dans une perspective d'évolution professionnelle » Qu'un agent de catégorie B soit retenu sur un poste de catégorie A, ou un de C sur un poste de B (ou de A !), quoi de mieux pour promouvoir en dehors de toute règle ?</p>	<p>➡ La charte doit <b>renforcer la transparence et protéger la carrière.</b></p>
<p>🔊 Le projet de charte organise la concurrence entre les agents. Elle existe forcément au moment de postuler. Mais l'administration surenchérit en créant une bourse à l'emploi : « Les outils en projet : (...) la mise en place d'une bourse à l'emploi permettant à chacun de faire connaître ses intentions de mobilité et <b>les compétences détenues</b> » Mais l'agent qui ne valorise pas correctement ses compétences n'en a pas moins que son collègue plus convaincant, plus assuré, plus communicatif.</p>	<p>➡ La charte doit s'appuyer sur un <b>référentiel des métiers</b>, mentionnant les compétences et aptitudes requises, auquel sont adossées les fiches de postes, qui, elles, reflètent les missions et le contexte de travail (et non les compétences des agents).</p>
<p>🔊 Le projet de charte reste flou sur les outils concrets de formation et d'accompagnement, et ne fait aucune référence à la Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), ne prévoit aucune implication du CHSCT... <b>Réaliser l'analyse des postes de travail, identifier les compétences transférables, est un métier. Les agents sont en droit d'avoir des garanties sur la qualité du travail qui sera réalisé.</b></p>	<p>➡ <b>La charte doit formaliser le rôle de la DRH dans le processus</b> : conseiller les agents sur l'adéquation entre leurs profils et les postes à pourvoir, et favoriser le transfert de compétences, <b>afin d'offrir de réelles perspectives de mobilité réussie.</b></p>

## Les propositions de la CGT

Afin que les mêmes conditions soient offertes à tous les agents, la CGT propose par conséquent une autre méthodologie, celle adoptée par l'Etat en 2016 lors la fusion de ses services en région.

### Le prépositionnement sur les postes : Tenir compte des vœux des agents, protéger les carrières et simplifier le processus

**Phase 1** ➔ Tous les agents doivent avoir été interrogés sur leurs compétences, leurs souhaits de mobilité et leurs contraintes, via un outil unique de diagnostic et de reconnaissance des compétences, diffusé et recensé par la DRH, avant la campagne de mobilité.

**Phase 2** ➔ Un organigramme détaillé des postes de travail précisant s'ils sont supprimés, modifiés, inchangés, ou créés, doit être présenté au comité technique du 27 septembre prochain. L'organigramme devra permettre à chaque agent de retrouver un poste.

**Phase 3** ➔ Après le comité technique et le recensement des compétences et souhaits des agents, l'intégralité des fiches de postes inchangés, modifiés, ou créés doit être portée à la connaissance de tous les agents. **A ce stade, il n'est pas envisageable que la campagne de mobilité démarre avant que tous les agents dont les fonctions sont impactées ou supprimées n'aient été reçus par la DRH ou leur hiérarchie.**

**Phase 4** ➔ Tous les agents qui le souhaitent émettent des vœux de mobilité, sur des postes correspondant à leur grade et à leurs compétences, vœux sur lesquels la DRH se base pour leur faire des propositions. Elle établit un ordre de classement en considérant les compétences et les aptitudes des candidats.

Cependant, à compétences similaires, priorité est faite :

- aux agents dont les postes sont supprimés,
- aux agents dont les postes sont substantiellement modifiés.

**Phase 5** ➔ Les agents qui sont amenés à changer de fonctions bénéficieront également d'un accompagnement individualisé avec un accès **prioritaire** aux dispositifs de formation et d'adaptation à l'emploi.

Ce système, tout en prenant en compte les vœux et compétences des agents, leur évite la préparation de nombreux entretiens de sélection, et évite à la DRH la mise en place de ces entretiens. On recherche l'adéquation et la satisfaction, non la concurrence. **Comme elle l'a fait sur la question de l'évaluation des agents (cf communiqué du 9 juin 2016), la CGT fera de nouvelles propositions à l'occasion des prochains groupes de travail qui se tiendront sur ce thème.**

**La CGT est à votre disposition pour faire remonter toutes vos remarques et propositions. Chacun de nous est concerné par l'évolution des missions et des organigrammes.**

Le Syndicat CGT

**Je veux choisir mon avenir. C'est décidé, je me syndique. Je rejoins la CGT !**

Nom..... Prénom.....

Adresse.....

Courriel..... Téléphone.....

**Bulletin à remettre à :**

Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9

Bâtiment Sud – Bureau A123. - 05 61 33 57 68 – 06 15 82 84 42 - [cgt.rmp@cr-mip.fr](mailto:cgt.rmp@cr-mip.fr)

Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - [syndicat-CGT@cr-languedocroussillon.fr](mailto:syndicat-CGT@cr-languedocroussillon.fr)