



## Compte rendu FSU de la réunion PPCR du 27 janvier 15 Mobilité et attractivité de tous les territoires (Séquence 2)

L'ordre du jour sera abordé en deux temps : mobilité et dispositifs d'attractivité.

La réunion du 11 février sera une réunion de synthèse sur les séquences 1 et 2, elle élaborera le programme de travail jusqu'au mois de mai. Un document proposant quelques pistes sera soumis au débat. La ministre sera présente lors d'une réunion suivante à la mi-mars.

### 1. Mobilité

#### Présentation de l'administration.

Il faut voir la mobilité comme une conséquence directe du principe de séparation du grade et de l'emploi. L'objectif est d'améliorer les outils de la mobilité choisie. Les enjeux sont ceux de l'adaptabilité et de la continuité du service public.

Le constat statistique du rapport annuel montre que l'essentiel est la mobilité géographique. Toutefois, un fonctionnaire sur 8 n'exerce dans son corps ou dans son administration d'origine. Les freins à la mobilité résident principalement dans la faible connaissance des possibilités. Il existe des interprétations diverses des règles de consultation des CAP et la gestion de la mobilité est complexe.

Les règles de mutation doivent répondre aux attentes des agents. Il est nécessaire de permettre des évolutions fonctionnelles au sein d'un même bassin, de rechercher sécurisation et simplification des règles des mouvements.

Le questionnement porte sur le régime des positions statutaires ; on pourrait retenir de réduire le nombre des cas de détachement en les regroupant, par exemple pour la FPE 14 cas seraient regroupés en 8 cas.

Comment alléger la consultation de la CAP pour le détachement ? Celle de la CAP d'origine est perçue comme un blocage. En cas de détachement dans un cadre d'emplois ou dans un corps homologué à celui de l'agent.

En catégorie A, peut-on fixer dans les statuts particuliers des règles de mobilité conditionnant la promotion de grade, rendant obligatoires des mutations régulières ?

Sur les mutations, il s'agit de clarifier les modalités de gestion des mutations, d'assurer la sécurité juridique. Comment rendre « moins formelle » la consultation des CAP, pourrait-on distinguer les CAP de mutations des autres, faire converger les calendriers de mutation ?

#### Interventions des organisations syndicales

**FSU** : il y a besoin de revenir sur la mobilité elle-même, qui concerne peu d'agents. Dans les facteurs défavorables, il y a les questions d'emplois. Des mobilités trop fréquentes créent pour les services des problèmes de mémoire. L'équilibre n'a pas été trouvé entre mobilité et stabilité. On attend toujours le projet de loi « déontologie », qui doit abroger une partie des dispositions de la loi mobilité.

S'agissant de la question sur le détachement, la proposition doit être précisée.

Peut-on systématiquement tout harmoniser ? La « transposition » des règles de la FPE dans la FPT telle qu'elle est aujourd'hui, ne peut se faire en l'état. Dans la FPT la mobilité des agents dépend du pouvoir discrétionnaire des employeurs, sur cette question il faut donc renforcer le rôle des centres de gestion.

La FSU est extrêmement attachée au rôle des CAP, la seule information de la CAP ne suffit pas. Une CAP qui connaît l'ensemble des actes de gestion est plus appropriée. La FSU est opposée à la distinction de « CAP mobilité » ou "spécifiques".

Il est nécessaire de résoudre la contestation juridique des notes de service (FPE). Le document évoque le rôle du « chef de service » qui pourrait fixer des lignes directrices de gestion, il faut préciser qu'il s'agit du ministre. Dans la loi, il ne s'agit pas d'édicter des règles communes, mais d'envisager l'existence de critères. Il conviendrait de modifier l'article 60 du titre II, pour intégrer la possibilité que le ministre retienne après consultation du CTM, des critères de départage des agents, énoncés dans un arrêté ou une note de service.

Par ailleurs, pour le MEN il existe une difficulté avec les cartes différentes de la « politique de la ville » établies par arrêté interministériel et la carte de l'éducation prioritaire de compétence ministérielle. Retenir la compétence ministérielle pour les dispositifs d'attractivité.

- Créer dans le titre 1 un droit à la mobilité, à mutation à faire vivre par la gestion dans chaque versant : CGT, Solidaires, FA-FPT.

N'est pas favorable à une disposition dans le statut général : CFDT

- Renoncer au lien entre mobilité et avancement. CFDT, FSU.

Se limiter à des mesures particulières à certains corps (FO). Uniquement pour les corps ENA (UNSA)

Règles de mobilité obligatoire : à voir au cas par cas : UNSA

- Défavorable à des CAP spécifiques (Solidaires, FSU) ; FO s'est dit interrogatif et la CFDT a jugé que le sujet des CAP devait être abordé dans le dossier « qualité du dialogue social ».
- Harmoniser les calendriers (Solidaires, CFTC).
- Attirent l'attention sur la transparence : UNSA, Solidaires, CGC.

### Synthèse de la DGAFP

Réaffirmer l'attachement à la fonction publique de carrière et ses obligations. Pourvoir les postes dont l'administration a besoin. Il sera important de rappeler des principes structurants.

Il y a de réels blocages qui ont des effets pervers, l'assouplissement des règles de mobilité pour éviter le recrutement de contractuels. On va vers des grandes régions, les lignes directrices de gestion ont de l'intérêt aussi pour les grandes collectivités.

Pour des raisons de calendrier, il y a besoin d'identifier ce qui pourrait figurer dans l'accord et ce qui devra être reporté à des groupes de travail.

La directrice note l'attachement à tout ce qui renvoie à la transparence, à la simplification des règles de détachement, certains ne sont pas hostiles à la simplification de la consultation des CAP. Elle note le besoin de clarifier les termes « chef de service clarifiant les règles de gestion ». Il s'agit de lever une jurisprudence du Conseil d'Etat.

## **2. Dispositifs d'attractivité dans certaines zones géographiques**

### Présentation de l'administration

L'indemnité de résidence (IR), la NBI ville, la priorité de mutation sont présentées comme des « outils divers ». L'attractivité du mécanisme d'ASA (avancement spécifique d'ancienneté) est à relativiser car il a un effet décalé dans le temps. En revanche, l'administration voit un triple intérêt au SUEP ; ce dispositif applicable aux gardiens de la paix (corps en quatre grades) consiste à réserver 10% des promotions de grade aux agents en fonction dans un Secteur ou une Unité d'Encadrement Prioritaire. Il présente les avantages d'être révisable tous les deux ans (carte), il s'applique pour l'accès à chaque grade et fidélise des agents expérimentés ; il s'agit d'un avantage de carrière plus perceptible car l'avancement de grade n'est pas différé dans le temps comme l'avancement d'échelon.

La NBI ville a des critères d'attribution variables entre les administrations, elle est peu adaptée à la FPT et inexistante dans la FPH.

Pour le droit de mutation prioritaire, il convient de s'interroger sur la durée minimale de service qui ouvre le bénéfice de cette priorité.

La réponse indemnitaire vise-t-elle la compensation ou l'attractivité ? Ces dispositifs sont considérés par les agents comme la reconnaissance de l'exercice plus difficile. Enfin, l'indemnité de résidence n'est pas un levier adapté.

Le questionnement est le suivant : comment renforcer l'efficacité de l'ASA ? Le SUEP est-il pertinent, faut-il le généraliser ? Sur quels critères, réformer l'indemnité de résidence ? Doit-on envisager le redéploiement des indemnités vers des dispositifs indemnitaires plus personnalisés ?

Mme Bernard, sous directrice du cabinet de la Ministre invite à une réflexion sans tabou. Les questions d'attractivité sont plus vastes que celles de la politique de la ville.

La Directrice générale : on est amenés à distinguer deux types de sujet, même s'ils se recouvrent. Comment pourvoir les postes sur des territoires peu attractifs et par ailleurs il y a la problématique de la cherté de la vie dans certaines zones.

FSU : sur la question de l'attractivité, on ne peut pas faire l'impasse sur les conditions de travail, sur les questions du temps de travail et du travail en équipe qui peuvent contribuer à l'attractivité des postes. Elle attire l'attention sur l'image que cette négociation va rendre. Bien sûr, les politiques publiques d'aménagement du territoire sont importantes. Le « levier indemnitaire » nécessite des critères objectifs, la FSU refusera tout ce qui créerait des disparités entre les agents. L'ASA permet de stabiliser les agents, si des corrections doivent être apportées, l'ASA doit être maintenue. A propos du SUEP la FSU soulève trois questions, celle de la cartographie, celle du contingentement (les promotions sont prises dans le contingent applicable au corps), et celle de la prise en compte du travail fait antérieurement à une révision de la carte ou à un changement d'emploi. La FSU est plus que réservée sur un élargissement du SUEP.

Le sujet de l'indemnité de résidence revient dans le débat mais de quel moyens dispose-t-on pour une réforme ?

- Favorables à l'ASA : la CGT car face à une problématique « mission », il est nécessaire d'agir sur la carrière. FSU, Solidaires, CFTC

Réservés sur intérêt de l'ASA : FO, UNSA (qui propose de lisser son application)

- Ne pas élargir le SUEP : CGT, CFDT, FO, FSU, UNSA

Le SUEP est adaptable : CFTC

- Reposer la question de l'indemnité de résidence dans le contexte de rigueur salariale étonne. Il faut des moyens pour cela : CGT, CFDT, FSU, FO, UNSA, Solidaires, CFTC
- Action sur le logement, une responsabilité de l'action sociale à aborder : CGT, FO, Solidaires (même s'il ne s'agit pas d'un sujet de la négociation PPCR).
- Reviennent après la FSU sur les conditions de travail : Solidaires (« la place du service public sur le territoire a reculé, donc les agents vivent des tensions »), CFTC (existence de zones sous administrées)

DGAFP : les problématiques abordées peuvent mobiliser des dispositifs en dehors des travaux sur PPCR.

Elle précise qu'elle ne souhaite pas survaloriser le modèle SUEP. Mais est-il intéressant de travailler sur des conditions d'avancement de grade avec des critères objectifs ?

Conclusions de la DGAFP : elle note un « enthousiasme modéré » pour le dossier de l'IR mais juge cependant difficile de se dire que l'on ne doit pas aborder ce sujet. Le principe d'un outil carrière fait accord (échelon ou grade), s'agissant de l'ASA personne ne souhaite la fin du dispositif. Le sujet indemnitaire devra être abordé en lien avec la grille indiciaire. Plusieurs ont évoqué les dispositifs de l'action sociale mais ces sujets ne relèvent pas de la négociation PPCR. Il y aura prochainement une négociation sur l'action sociale.

Aucun sujet n'est fermé, on devra préciser ce que l'on veut promouvoir.

En fin de réunion FO précise à nouveau que de son point de vue, la négociation doit être menée uniquement au moyen de réunions bilatérales. Désaccord des autres organisations syndicales : la négociation doit être menée avec tous les syndicats représentatifs, ce qui n'exclut pas des audiences bilatérales.