

Lors du dernier CTSCR du mardi 16 juin 2020, la Charte de mobilité B et C de la DG a été mise au vote. Avec 2 abstentions des élus de la CFDT et 6 votes contres des élus CFE-CGC, CGT, FO et Sud, [cette charte](#) a été adoptée par l'administration. En effet, il suffit d'un seul vote pour ou d'un seul vote d'abstention pour permettre à l'administration d'adopter un texte mis au vote lors d'un CTSCR.

Dès notre liminaire (que vous trouverez [ici](#)), nous annoncions que nous voterions contre cette charte de mobilité. Non pas parce que nous sommes contre tous les principes qui y sont annoncés mais parce que ces principes restent parfois que des paroles. Et avec la mise en place des Lignes Directrices de Gestion (LDG) et son déclinement à l'Insee, les élu·e·s auront beaucoup moins d'information sur ces campagnes et donc aucun moyen de contrôler que les principes de la charte soient bien appliqués. En effet, nous ne pourrions obtenir des informations individuelles que sur les agents nous ayant contactés. **Nous vous encourageons donc à nous contacter dès le début de campagne et à la moindre inquiétude !**

Nous ne nous faisons pas d'illusion, nous ne pouvons déjà pas tout voir, nous ne pouvons pas infléchir toutes les décisions injustes. Mais nous avons suffisamment d'informations pour contacter les agents qui avaient besoin de soutien, pour voir si les agents prioritaires l'étaient bien. **Maintenant, ce sera à vous de nous contacter pour que nous puissions suivre votre campagne.**

Lors de ce CTSCR et des groupes de travail en amont, nous avons cependant demandé un certain nombre d'améliorations à cette charte :

- **L'objectif de la campagne de mobilité**

Dans la charte précédente, l'objectif était : « *que chaque agent doit disposer d'un poste à son issue* ». La direction voulait changer cet objectif en « *l'objectif d'une campagne de mobilité est de favoriser la mobilité et le parcours professionnel des agents en tenant compte des besoins des services* ». Ce nouvel objectif met donc en priorité la mobilité et le parcours professionnel. Nous avons rappelé que tous les agents ne rêvent pas de la même carrière. Si certains cherchent une carrière type pour monter en grade, d'autres choisissent leur poste en fonction de critère technique ou métier. Ainsi, il nous a semblé important de rappeler que le choix de l'agent devait être pris en compte, et pas juste de favoriser sa mobilité ou son parcours sur des critères non connus.

L'objectif est donc devenu « *de favoriser la mobilité et le parcours professionnel des agents en tenant compte des demandes des agents et des besoins des services* ».

- **Entretien au bout de 5 ans sur le poste**

Dans la charte précédente, un entretien de mobilité était conseillé au bout de 5 ans sur le même poste pour les agents encore éloignés de la retraite. Cet entretien devait se faire entre l'agent, le responsable hiérarchique et les conseiller·es en parcours professionnel (CPP). La direction a choisi d'enlever la précision sur l'éloignement de la retraite et semblait vouloir insister sur cet entretien, en ajoutant une seconde référence à cet entretien dans le paragraphe sur les agents 2.2.

Nous comprenons l'utilité de cet entretien pour certains agents, et il nous semble une bonne chose que chaque agent puisse faire le point avec un conseiller ou une conseillère en parcours professionnel. Cependant cela doit être la décision de l'agent, et non une contrainte pour pousser des agents à bouger. Nous avons donc demandé que la charte insiste sur le caractère non obligatoire et non contraignant de cet entretien. L'agent doit pouvoir refuser l'entretien et doit aussi pouvoir s'y rendre sans être obligé de quitter son poste ensuite.

De plus, dans la proposition de charte, c'était à la hiérarchie de demander ou pas l'appui des services RH. Nous avons donc demandé à ce que l'agent puisse aussi demander que les services RH participent à ces entretiens.

Au final, la charte dit « *Un entretien de mobilité sera proposé aux agents n'ayant pas effectué de mobilité fonctionnelle depuis cinq ans. Cet entretien sera proposé par le supérieur hiérarchique, qui pourra solliciter les services des ressources humaines pour contribuer à l'échange. Cet entretien ne contraint pas l'agent à effectuer une mobilité. L'agent pourra également, si il le souhaite, rencontrer directement les conseillers en parcours professionnel* ».

- **Une perte d'information**

Avant, les représentants du personnel élu·e·s au Comité technique des services centraux de réseau (CTSCR) recevaient « *la liste des agents ayant fait un souhait de mobilité. Ils [étaient] consultés sur les principes et les modalités de la mobilité interne et informés des affectations décidées à l'issue de la campagne de mobilité. La décision sur les affectations reste du ressort de l'administration* ».

Avec les LDG et leur application à l'Insee, les élu·e·s n'auront plus ces informations, ils pourront simplement participer au « dialogue » sur « *le déroulement de la campagne, son calendrier et ses modalités de mise en œuvre [...] en s'appuyant, avant la publication des résultats, sur des éléments chiffrés détaillés mais non-nominatifs* ».

Nous le répétons, n'hésitez pas à nous contacter en début de campagne et au moindre problème !

- **L'information aux candidats non retenus**

Si vous n'êtes retenu sur aucun de vos vœux, la direction doit vous envoyer une « *information individuelle* », nous avons demandé (avec d'autres organisations syndicales) que ce refus soit « *motivé* », pour que vous sachiez pourquoi vous n'avez pas été retenu. Ainsi si vous êtes un·e agent prioritaire, le refus du recruteur vous sera explicité pour que vous sachiez si cela est justifié ou si votre caractère de « prioritaire » n'a pas été pris en compte.

- **Agent « retenu pour raison de service »**

Nous profitons de ce mail pour vous rappeler qu'un « *agent ne peut pas être retenu deux années de suite sur son poste pour raison de service et ces raisons de service doivent être explicitées et présentées à l'agent par sa hiérarchie* ».

- **Agent prioritaire**

Les agents dont le poste est supprimé ou redéfini et les agents en mission « *bénéficient d'une priorité dans le cadre de la campagne de mobilité* » mais cela est « *dans la limite de l'adéquation de leur profil professionnel aux postes proposés. Ils sont donc invités à exprimer suffisamment de vœux, sur des postes correspondant à leur profil* ». Cette priorité n'en est pas une, puisque un service peut affirmer que l'agent prioritaire n'a pas les compétences requises pour prendre un agent non prioritaire sur le poste. L'ancienne charte indiquait « *En cas de classement comparable par le service d'accueil, la priorité entre les deux agents sera donnée à celui qui n'a pas de poste (ou qui perd son poste)* », ce qui n'est plus inscrit dans la nouvelle.

De même lorsque la charte rappelle la loi « *Les priorités légales issues des articles 60 et 62 bis de la loi du 11 janvier 1984* » elle ré-insiste sur le profil « *sont appliquées sous réserve que le profil du candidat soit compatible avec le poste demandé* ». Ce qui restreint l'article 62 bis qui ne parle que

d'affectation « *correspondant à son grade* ». L'article 60 mentionnait déjà le « *bon fonctionnement du service* ». Ces agents reçoivent cependant un accompagnement spécifique des CPP et de Sesam.

Notons aussi qu'un-e agent dont le poste est redéfini n'est pas prioritaire sur son ancien poste. La direction justifie ce choix en expliquant que le poste redéfini peut demander des compétences différentes de l'ancien poste. Malheureusement, une redéfinition de poste permet parfois de se « débarrasser » d'un-e agent dont la hiérarchie souhaitait le départ.

- **Partir au bout d'un an**

Les agents qui auront été mis sur un poste non désiré pourront participer à la campagne suivante et donc rester qu'un an sur le poste si le poste ne leur convient pas. « *Si, malgré les élargissements proposés par les CPP, un agent risque de se retrouver sans poste à l'issue de la campagne, il sera affecté d'office par l'administration sur un poste de la campagne en tenant compte de son avis, des nécessités de service et de l'adéquation profil/poste. Cependant, cet agent contraint dans ses choix aura la possibilité, s'il le souhaite, de participer à la campagne de mobilité de l'année suivante* ».

- **Formation**

Nous rappelons que les agents non pas à avoir toutes les compétences requises pour le poste dès leur arrivée. Des formations doivent être proposées aux agents à leur arrivée afin qu'ils puissent acquérir les compétences nécessaires. C'est écrit dans la charte « *Il faut prévoir les formations d'adaptation immédiate au poste dans les plus brefs délais (avant ou juste après l'affectation)* » Nous attendons maintenant que ce soit le cas pour tous les postes, et que la hiérarchie cesse de réfuter des agents qui n'ont pas les compétences.

De même « *une période de recouvrement de quelques jours entre l'ancien et le nouveau titulaire* » doit être effective. « *Au cours des semaines précédant l'affectation dans le nouveau poste, l'agent peut être invité par sa future hiérarchie et autorisé par l'actuelle à venir dans l'unité prendre connaissance concrètement des dossiers et des procédures* »

- **Agent C candidatant sur un poste B**

Selon la précédente charte « *les agents de catégorie C ayant au moins trois ans d'ancienneté dans le corps peuvent candidater sur des postes de niveau B* ». La direction voulait supprimer cette règle objective par un critère subjectif : « *Certains agents de catégorie C au regard de leurs parcours professionnel et des compétences acquises peuvent candidater sur des postes de niveau B* ». Cela sans préciser qui validerait ou non leur candidature. Les recruteurs évaluent déjà le « *parcours professionnel et [les] compétences* ». Pourquoi vouloir ajouter un filtre supplémentaire ? Nous avons donc demandé à revenir à l'ancienne phrase. La direction a souhaité laisser le deuxième critère pour ne « pas donner de faux espoir ». Ainsi « *Les agents de catégorie C peuvent candidater sur des postes de niveau B, dès lors qu'ils ont au moins trois ans d'ancienneté dans le corps ou au regard de leurs parcours professionnel et des compétences acquises* ».

Lexique

CPP : Conseiller-es en parcours professionnel

CTSCR : Comité technique des services centraux de réseau

LDG : Lignes Directrices de Gestion

Section Sud DG,

Montrouge, le 17 juin 2020