

# Mobilité sous contrainte !

**D**epuis l'annonce de la mise en place de la réorganisation de la DGA SD, la découverte du nouvel organigramme et de la répartition des effectifs, les agents s'inquiètent fortement des modalités d'affectation et de leur devenir professionnel et personnel.

Nous l'avons dit et écrit, le sort réservé aux cadres avait de quoi accroître les craintes des agents de terrain quant à leur traitement.

## *Un processus de mobilité incohérent*

En prenant connaissance des documents sur la mobilité des agents destinés à être soumis au comité technique du 26 avril prochain, nous avons découvert un plan qui impose une mobilité à des agents ne la souhaitant pas tout en privant les autres de cette opportunité.

L'urgence n'est pas de respecter le souhait et les besoins des agents mais d'éviter les recours possibles en CAP suite à des mobilités forcées !

Dans le rapport, seuls les agents dont le service fait l'objet de redéploiement de postes (agents des UTAG transférés en MDS et les agents des ADS ayant des redéploiements d'effectifs) formuleront au minimum 2 vœux (dont celui le cas échéant de rester sur le même poste) et au maximum 3 vœux à prioriser sur les postes vacants, soit environ 219 agents pour 109 postes à pourvoir (donc 109 agents qui « muteront » réellement). Suite à notre demande, les agents administratifs pourront formuler jusqu'à 6 vœux compte tenu de la diversité des postes proposés.

Pourquoi ne pas simplement dans un premier temps permettre à l'ensemble des agents de la DGA SD qui souhaitent une mobilité de postuler sur ces postes vacants ? Cette option libérerait des postes et permettrait une deuxième vague de mobilité plus respectueuse des souhaits de chacun.

Plutôt que de proposer un processus restreint érigé sur la contrainte, **une bourse à la mobilité** permettrait à chacun, en maintenant une priorité pour les agents qui voient un de leur poste redéployé, de postuler sur les postes vacants et réduirait au maximum les affectations contraintes ou par défaut.



PAR

L'Intersyndicale FSU & SUD

Certes, ce processus demande plus de temps. Mais c'est le prix à payer pour un processus respectueux des professionnels, des organisations de travail et des vies personnelles ! Tout un tas d'aspects dont l'administration en général et la DGA-SD en particulier se moquent depuis le début ! **Il faut cesser avec la vision technocratique et désincarnée de la réorganisation territoriale pour remettre l'humain et le service public au centre des priorités.**

Nous évitons cependant le pire, car l'administration dans une première proposition, a juste omis de considérer ceux dont le seul souhait est de rester où ils exercent, nous avons exigé (et avons été entendus) que les agents qui ne veulent pas de mobilité puissent voir leur volonté prise en compte par l'administration départementale !

Nous avons aussi été entendus lorsque nous avons exigé de passer à 6 vœux pour les postes de secrétariat compte-tenu du nombre plus important de typologies des postes associés aux lieux géographiques.



## Une répartition opaque des effectifs

Il est à noter que la constitution des équipes ASI/dédiées enfance n'est pas intégrée dans le processus. Ce qui veut dire que ce sont les directeurs de MDS avec l'éventuel soutien de leur RTS qui feront les affectations aux endroits où il n'y a pas, ou pléthore, de candidats. **Sur quels critères ? Aucun. Avec quelles possibilités de recours pour les agents ? Aucune, puisque ce sera sur la même résidence administrative.**

Dans sa magnanimité, le rapport au CT mentionne le travail de concertation réalisé sur les fiches de poste (les secrétaires apprécieront) sans que leur finalisation n'ait pour autant été portée à la connaissance des agents et encore moins aux organisations syndicales. **Nous soulignons l'incohérence qui consiste à travailler les procédures après les fiches de postes, et dans un délai qui ne laisse aucune chance d'associer les représentants du personnel à la démarche !** (C'est à dire aujourd'hui 9 avril).

**Comme les critères de répartition des postes ne sont toujours pas communiqués aux intéressés, les personnels seront affectés et leurs tâches seront définies a posteriori : une vraie technique de management par anticipation !**

## La Procédure proposée

« Les agents concernés sont ceux affectés à des services dont une partie des effectifs est redéployée. Une fiche individuelle de dépôt de vœux leur sera adressée à cet effet sur laquelle ils préciseront la commune de leur résidence familiale. Il leur sera demandé de fournir la chronologie de leur parcours professionnel selon un modèle déterminé. Cela permettra en cas d'égalité sur un vœu, de mieux cerner l'adéquation au poste/métier. Ils pourront déposer 2 vœux minimum à prioriser dont celui de rester sur leur poste. Au maximum, les agents pourront déposer 3 vœux. Pour les agents administratifs, ce maximum est porté à 6 vœux.

Des critères seront utilisés pour départager les agents qui auront souhaité le même poste.

Les propositions se font selon 3 critères pondérés pour départager les agents qui auront fait un même vœu (situation au 1er mai) :

- adéquation au métier ou à la fonction - 50 points maximum sur 100 (exercice d'une activité similaire)
- Ancienneté dans la fonction publique (1ère stagiairisation dans la fonction publique) – 30 points maximum sur 100
- Résidence familiale – 20 points maximum sur 100

Ainsi pour départager plusieurs agents ayant fait le même vœu (sur le même poste), l'agent qui sera retenu sera celui qui aura la plus forte adéquation au nouveau poste, la plus forte ancienneté dans la fonction publique ainsi que la plus faible distance entre sa résidence familiale et la résidence administrative du nouveau poste. »

Ne sont pas définis les critères d'adéquation au métier ou à la fonction sachant qu'il y a peu de risque qu'un éducateur postule sur un poste de médecin PMI... L'interprétation et la subjectivité permettront donc de faciliter ou non le recrutement...

Si nous ne doutons pas non plus de la bienveillance de l'administration à ne pas voir ses agents exercer trop loin de leur domicile, le critère de résidence familiale pénalise en cas de mobilité forcée les travailleurs sociaux et médico sociaux qui ne souhaitent pas travailler sur leur secteur d'habitation...

## Une réorganisation à marche forcée (ou presque)

Au vu du calendrier, la pression est énorme. **Les agents, les usagers du service social, éducatif et médical sont amenés à payer l'impérite d'une administration départementale plus soucieuse d'affichage que d'efficacité.** Le passage en CT le 26 avril prochain s'annonce comme un nouveau passage en force, ou presque tant l'absence d'opposition formalisée, au-delà de celle de nos organisations syndicales, est criante. Concertation, participation, autant de vains mots qui sonnent creux dès qu'il s'agit de produire une organisation qui satisfasse le besoin des usagers et celui des salariés. Une préoccupation qui n'a jamais été au centre des discussions.



## Et les Conseillères en ESF ?

Est indiqué dans la proposition de mobilité des agents pour le Comité Technique que « *Bien que l'objectif soit de minimiser le plus possible ces cas de figure, les CESF des UTAG pourront déposer des vœux sur les postes d'ASS* ». Les CESF des ADS en cours de VAE Assistant de service social apprécieront de voir leur employeur déclarer tout d'un coup possible l'interchangeabilité entre professionnalités différentes. Parce que les règles de mobilité pénalisent grandement les CESF venant des UTAG l'administration prend la décision de piétiner les qualifications des professionnels plutôt que d'élargir un tour de mobilité tout en pensant une organisation qui respecte le métier et les compétences des CESF. Ces dernières, et nous le comprenons, notamment pour des questions légitimes d'adéquation entre résidence administrative et familiale, choisiront de postuler sur les fonctions d'assistant de service social.

## *Un plan de mobilité à revoir !*

Le plan de mobilité actuel est pour nous inacceptable. Contre-productif, il génère anxiété et absence de considération. **Or un service public de qualité c'est avant tout des**

**agents qualifiés, motivés et reconnus dans leurs compétences et leur professionnalisme.**

Un mouvement d'une telle ampleur doit être réfléchi de façon concertée afin de permettre d'appréhender l'ensemble des enjeux et d'y répondre de la manière la plus adéquate possible.

- Nous voulons **un tour de mobilité ouvert à tous les agents qui le souhaitent** !
- Nous voulons que **les agents qui veulent rester sur leur poste soient reconnus** dans leur légitimité !
- Nous voulons le montage **d'une bourse à la mobilité** pour les agents qui ont le désir de concilier vie professionnelle et vie personnelle !
- Nous voulons **la création d'une CAP mobilité** qui entérine les souhaits des agents et gère en toute transparence l'ensemble des litiges !
- Nous refusons **toute perte de revenus pour les agents** dans la mise en œuvre de cette réorganisation !

Nous exigeons donc **le report du comité technique et l'ouverture d'une véritable concertation paritaire sur la mobilité des agents** et la prise en compte de la satisfaction des besoins des usagers de nos services publics !