

## RÉUNION DRH DU 10 FÉVRIER 2021

### MOBILITÉ DES FILIÈRES : ADMINISTRATIVE, TECHNIQUE, SOCIALE, SIC ET SÉCURITÉ ROUTIÈRE

Suite à la diffusion de la circulaire du 18 janvier 2021 relative aux mobilités des filières : administrative, technique, sociale, SIC et sécurité routière, une réunion était organisée par la DRH avec toutes les OS représentées en CTM.

À cette réunion étaient également présents la DGGN et la DRCPN, **cette dernière n'étant conviée qu'après insistance de notre organisation syndicale !**

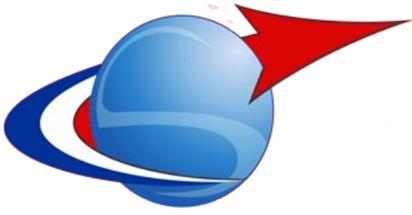
Pour rappel, depuis début 2020, il a été mis en place 3 campagnes alternant fil de l'eau et mobilité classique, à savoir :

- "au fil de l'eau" de mai 2020 à décembre mais qui a été prolongée jusqu'au 31 janvier 2021
- "classique" qui va débiter au 1er mars 2021 pour des affectations au 1er septembre 2021
- "au fil de l'eau" à partir du 1er juillet 2021 pour des affectations à compter du 1er octobre 2021

#### POINT SUR LE FIL DE L'EAU :

Toutes les OS sont à peu près d'accord pour dire que **la mobilité au fil de l'eau manque de transparence**

- puisque nous n'avons pas accès aux catalogues des postes ouverts et des candidatures,
- car nous n'avons pas connaissance de la totalité des mouvements opérés (exemple : nous avons réclamé la liste des agents affectés à la DLPAJ Tours car nous savons qu'au moins 30 contractuels de catégorie A y ont été recrutés sans plus d'informations),
- impossibilité de vérifier ce qui a motivé les choix opérés par la DRH ou par les services recruteurs. Que ce soit pour les O.S. tout comme pour les candidats, **les critères ne sont partagés qu'à la marge.**
- Impossibilité de vérifier si les conditions ont bien été respectées concernant le recrutement de contractuels.
- Impossibilité de vérifier "l'infructuosité" du recrutement d'un agent titulaire. Exemple : pour Tours, nous avons au moins une candidate mais les contractuels ont été privilégiés au prétexte que la DLPAJ voulait recruter des experts du contentieux des accidents impliquant un véhicule.



- **impossibilité d'ouvrir des postes susceptibles d'être vacants**
- Manque de précisions concernant la procédure de l'accord tripartite.
- le dialogue social est très compliqué et la crise sanitaire n'a rien arrangé

Nous avons évoqué le décalage qu'il peut y avoir sur les mobilités au fil de l'eau entre le départ des agents retenus et l'arrivée des remplaçants, ce qui incite les chefs de service à émettre des avis défavorables. Ce décalage sera au moins de 4 mois entre les 2 campagnes de mobilité (fil de l'eau et classique). Certains agents vont pouvoir partir au mieux au 1er avril mais ne seront remplacés qu'au 1er septembre.

Nous avons demandé pourquoi certaines fiches de postes faisaient l'objet de "prolongation de publication". La DRH nous a répondu que c'est le cas quand aucun candidat ne s'est manifesté.

Par expérience, nous soutenons que dans bien des cas c'est plutôt parce qu'**aucun candidat ne convient au service recruteur. Certains chefs de service préfèrent ne pas recruter plutôt que d'être "mal accompagnés" selon leurs propres dires !**

Nous avons également demandé qu'un rappel soit fait aux chefs de service recruteurs afin que les agents soient affectés sur le poste qu'ils ont demandé. La DRH a eu l'air surprise, pourtant, il arrive souvent qu'un agent soit affecté sur un autre poste suite à un mouvement interne au service.

**L'ensemble des OS a demandé un bilan (RETEX) de cette mobilité "au fil de l'eau" car nous trouvons que beaucoup de "détachements" ont été opérés et que beaucoup de contractuels ont été recrutés.**

Les représentants des inspecteurs du Permis de Conduire ont dénoncé de leur côté, le recrutement d'une trentaine d'agents de La Poste et se posent la question des raisons qui ont motivé un tel recrutement. Les postes au MI sont peut-être attractifs pour des agents d'autres administrations mais il faut malgré tout prioriser les mobilités en interne.

Une OS a réclamé un sondage auprès des candidats, retenus ou pas, afin d'avoir leur ressenti sur la gestion des mobilités au fil de l'eau.

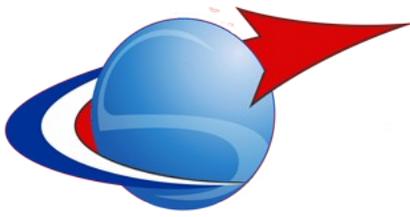
**La DRH annonce qu'elle nous enverra pour approbation un projet de bilan sur les mobilités et un modèle de sondage d'ici mai 2021.**

Nous avons réclamé également les listes des mobilités actées par le BPA fin janvier 2021 que nous n'avons toujours pas reçues. Nous n'avons reçu que celles gérées par le BPTS.

**Le seul point positif des mobilités au fil de l'eau, c'est qu'un candidat peut demander à n'importe quel moment une mobilité et n'a donc pas besoin d'attendre la campagne de mobilité classique.**

Tout comme le chef de service peut ouvrir un poste en cas d'urgence suite par exemple à un départ du fait d'une réussite à un concours.





## **SUR LA CIRCULAIRE DU 18 JANVIER 2021 :**

Les chefs de service sont appelés à largement anticiper leurs besoins car la création des DAR (demandes d'autorisation de recrutement) et leur validation doivent intervenir avant le 12 mars.

Vu cette date butoir du 12 mars, les chefs de service doivent absolument recenser les souhaits de mobilité au plus tôt (dès le mois de février), soit bien avant que l'agent ne formalise sa demande de mobilité, afin de pouvoir demander l'ouverture d'un poste en SV (susceptible d'être vacant) dans les temps impartis.

Ils doivent également anticiper au mieux les besoins suite aux différentes réorganisations de service que ce soit en PN ou en GN.

A été évoqué le manque de clarté concernant l'entretien entre le candidat et le service recruteur : lequel doit contacter l'autre ? (Trop tard, la circulaire a déjà été diffusée !)

Nous avons également demandé la liste des postes ouverts à la substitution ainsi qu'un bilan de la substitution en GN et en PN. La DGGN est prête à communiquer sa liste et la DRCPN dit tenir à jour la liste de ces postes avec les noms des collègues policiers remplacés. Nous ne devrions donc pas tarder à obtenir ces listes

La DRH confirme qu'elle nous communiquera les cahiers des mobilités dans le cadre de la campagne de mobilité dite "classique"

Nous avons aussi demandé la priorité aux mobilités en interne par rapport aux recrutements par concours... même si ça n'est pas facile à gérer.

Concernant les mobilités à caractère dérogatoire, auxquelles nous avons accès en PN avant la fusion, ont été évoqués le rôle des assistant(e)s des Services Sociaux et des conseillers Mobilités Carrière (CMC), ces derniers n'étant que très peu impliqués dans ces mouvements de mutations. Il est impossible de joindre le rapport de l' AS sur MOB/MI, il doit donc être envoyé directement au gestionnaire de la DRH par mail. La DRH nous dit attacher un soin particulier à ces demandes mais force est de constater que tous les dossiers signalés ne sont pas correctement gérés.

Une OS a évoqué le problème du CIA qui n'est pas versé à certains agents sous prétexte qu'ils sont mutés. La solution proposée consisterait à répartir le CIA à l'issue de la campagne des entretiens professionnels.

### **L'ensemble des OS demande le retour à des campagnes de mobilité dites classiques....**

Nous devrions avoir des réunions de concertation en mai.

Pour le SNIPAT,

Laurence GUIDINI  
Marie-Françoise SALMON  
Bernadette LEMONNIER

