



GT du 20 octobre 2020

MUTATIONS

Montreuil, le 04/11/2020

Compte-Rendu de la CGT Finances Publiques
✉ : cgtfinancespubliques.bn@dfrp.finances.gouv.fr Suivez-nous sur facebook ou twitter : @cgt_finpub (CGT Finances Publiques)
f : @cgt_finpub (Syndicat National CGT Finances Publiques)

Ce groupe de travail informatif avait pour but de décliner les lignes de directrices de gestion mobilité présentées en septembre.

La CGT a rappelé lors de sa déclaration liminaire son opposition aux lignes directrices de gestion et aux nouvelles règles de mutation qui en découlent. Nous avons aussi rappelé nos revendications en matière de mutation et de mobilité d'une manière générale. Les anciennes règles étaient issues d'un dialogue entre l'administration et les organisations syndicales lors de la fusion entre la DGI et la DGCP. Les nouvelles règles qui nous sont présentées sont un passage en force de l'administration.

Lors de ce groupe de travail nous avons rappelé à plusieurs reprises notre demande d'avoir des CAP nationales et locales de mutations. En effet l'administration prétend vouloir conserver un dialogue social et tenir des réunions informelles aussi bien en national qu'en local lors des mouvements de mutation, mais elles ne donnent en retour aucun moyen (aussi bien en matière de documentation que de temps pour travailler) à vos représentants syndicaux pour pouvoir vous renseigner et vous aider aux mieux.

PLUSIEURS FICHES ÉTAIENT PRÉSENTÉES LORS DE CE GROUPE DE TRAVAIL :

- ✿ **Fiche synthèse** : sous forme de satisfécit, elle dresse le bilan des mouvements de mutations départementales. L'administration s'est félicitée du peu d'affectation au choix du directeur dérogeant aux règles qui ont été faites sur l'ensemble du territoire. En réponse à nos demandes sur les différences de gestion des mouvements locaux, l'administration a rappelé que pour elle une réunion informelle devait avoir lieu lors de ces mouvements. Nous avons en retour réclamé du temps de préparation en amont. Des tableaux de classement locaux sont prévus pour les années futures.
- ✿ **La fiche 1** traite des règles de mutations pour l'année 2021, année de transition entre les anciennes et les nouvelles règles. Suite aux différentes et nombreuses interventions la direction générale à accepter de repousser d'un an l'obligation pour les concubins d'avoir une adresse d'imposition commune. Pour la CGT Finances Publiques, cette obligation intervenait trop tard pour que les collègues aient le temps de s'y préparer. Le reste des règles figure dans l'annexe 1
- ✿ **La fiche 2** traite des règles de mutation qui vont s'appliquer à partir de 2022 (voir annexe 2). Suite aux interventions de la CGT Finances Publiques, la DG a avoué que la multiplication des critères pose la question d'une création dans un futur plus ou moins proche d'un barème par points. Néanmoins il existera toujours des cas ne rentrant pas dans les barèmes prévus... Et là l'administration déclare qu'il est nécessaire que nous soyons présents pour ces cas-là ... Avec quels moyens et quels droits ? Mystère...



- **La fiche 3** traite de la situation des géomètres. Avec harmonisation des règles par rapport aux autres corps nos objections sur le manque de pertinence de cette harmonisation sont restés sans réponse à part qu'il n'y a pas de raisons de ne pas faire comme les autres... Après intervention des Organisations syndicales, l'administration s'est aperçue que sa fiche n'était pas conforme aux Lignes Directrices de Gestion qui prévoit un seul mouvement de mutation par an pour les géomètres. L'application de cette fiche est donc repoussée... Concernant leur affectation en cas de restructuration, l'administration veut appliquer les mêmes règles que pour les autres agents, après une demande de précision sur ce que qu'ils entendaient par une garantie de maintien sur un emploi du cadastre, ils nous ont affirmé, que quel que soit leur affectation, les géomètres seraient toujours maintenus sur des métiers de géomètres et non pas sur n'importe quel métier du cadastre.
- **La fiche 4** traite des emplois de catégorie B et C de la DNID qui deviendraient des postes au choix. Nous avons dénoncé cette modification dans le mode de recrutement des agents, c'est à l'administration de former les agents et pas de faire son marché pour obtenir le meilleur profil ! Après la catégorie A, les postes à profil petit à petit s'étendent aux autres catégories réduisant la possibilité des postes choisis pour les agents.
- **La fiche 5** traite des affectations des inspecteurs à la DIRCOFI Sud Est et Outremer. Son but est que tous les postes outremer de la DIRCOFI deviennent des postes à profil. La raison évoquée est que les agents choisissent la mutation géographique sans s'occuper du métier exercé et de leur capacité à l'exercer, avec comme conséquences des inspecteurs pas forcément efficace en DIRCOFI... Nous avons dénoncé une fois de plus le profilage pour ne pas avoir à former les collègues qui limite en plus la possibilité pour les ultramarins de rentrer chez eux rapidement... Cela crée des différences d'affectation entre les DIRCOFI et entre les territoires.

Aussi bien dans notre déclaration liminaire que lors des débats, nous nous sommes une fois de plus attachés à démontrer à l'administration que les nouvelles qu'elle impose sont des décisions unilatérales de sa part, faites sans réelle concertation au préalable. Elles ne tiennent pas compte des réalités de vie des agents. Même prise en défaut l'administration campe sur ses positions et n'acceptant que de petites modifications à la marge, au mépris des vraies revendications que nous leur présentons pour améliorer ou remettre en cause leurs projets.

Ce passage en force se fait toujours au mépris des agents et n'a pas d'autres buts que de faire passer leurs réformes en donnant l'impression de l'habiller de dialogue social et de concertation.



ÉVOLUTIONS DES MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE DES PRIORITÉS POUR 2021

1^{ÈRE} PARTIE : LA DÉCLINAISON DES RÈGLES DANS LE MOUVEMENT NATIONAL

Les lignes directrices de gestion seront mises en œuvre de manière progressive à compter de 2021. Dans l'attente de la mise en place des critères supplémentaires, les situations familiales qui étaient assimilées à des priorités de rapprochement continueront de l'être en 2021.

1. Les propositions d'évolution des modalités de prise en compte des priorités légales ou situations assimilées en 2021

1.1 La priorité handicap

La priorité handicap sera prise en compte selon les modalités prévues dans les lignes directrices de gestion en matière de mobilité (1^{ère} partie – point 2).

L'agent devrait produire des justificatifs du handicap en cours de validité. Selon la situation, il s'agira de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et s'il remplit les conditions, de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion avec mention invalidité.

La priorité pour un enfant en situation de handicap, titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion avec mention invalidité, serait accordée pour le département dans lequel est situé un établissement spécialisé pouvant accueillir l'enfant, sur production d'un justificatif.

Si l'enfant, en situation de handicap dans les conditions précisées supra, est indépendant de ses parents, dispose d'un logement personnel et de revenus propres (hors allocations), le bénéfice de la priorité serait apprécié par l'administration.

Un agent qui aurait été muté ou recruté au titre de son handicap ou pour la prise en compte du handicap pour son enfant pourrait à nouveau en bénéficier s'il remplit les conditions exigées.

1.2 La priorité rapprochement

En 2021, les situations familiales qui restent assimilées à des priorités pour rapprochement sont : le concubinage, l'exercice d'un droit de visite ou garde alternée, le soutien de famille.

Des difficultés ayant été constatées dans les derniers mouvements de mutation pour appréhender certaines situations, il est proposé de revoir certains points sur les modalités de prise en compte de la priorité rapprochement.

• *La date de début de l'activité professionnelle générant la séparation*

Actuellement, la séparation en raison de l'exercice d'une activité professionnelle du conjoint, partenaire de pacs ou concubin, doit être certaine et effective au plus tard le 31/12/N pour le mouvement du 1^{er} septembre N.

Désormais, la séparation en raison de l'exercice d'une activité professionnelle du conjoint, partenaire de pacs ou concubin devrait être effective à la date d'effet du mouvement.

Par ailleurs, la réalité de l'activité professionnelle du conjoint partenaire de pacs ou concubin serait appréciée au 1^{er} mars N.

• *La justification d'une imposition pour l'octroi de la priorité aux agents pacsés*

L'article 60 impose aux pacsés de justifier de leur imposition commune. A défaut de pouvoir justifier de cette imposition commune à la date du 1^{er} mars N, la situation serait appréciée au titre du concubinage sur la base des justificatifs précisés ci-après.

• *La justification de la situation de concubinage*

Actuellement, l'agent doit justifier, sur la base de différentes pièces, qu'il assume solidairement la charge du logement familial avec son concubin.

Désormais, pour justifier de la situation de concubinage, l'agent devrait produire la copie de son avis d'imposition sur les revenus ainsi que celle de son concubin comportant la même adresse.

• *L'appréciation de la distance entre les parents dans le cas d'une situation de garde alternée ou de droit de visite*

Dans le cadre des LDG, la prise en compte de cette situation est subordonnée à une distance importante entre les parents. Ce critère serait supposé être rempli dès lors que le droit de visite ou la garde alternée doit s'exercer dans un département différent du département d'affectation de l'agent.

Les autres modalités actuelles relatives à la justification des situations prioritaires de rapprochement demeurent inchangées. Les dispositions ci-dessus s'appliqueraient à compter des mouvements généraux du 1er septembre 2021.

2. Les règles de classement des demandes de mutation dans le mouvement national

Pour 2021, année de transition, les demandes ne seront pas départagées selon le nombre de priorités légales. Il ne sera également pas fait application des critères supplémentaires.

Les principes de classement sont les suivants :

- 1 • Les agents en situation de handicap titulaires de la carte d'invalidité ou de la CMI avec mention « invalidité » et les agents parents d'un enfant en situation de handicap titulaire de cette même carte bénéficieront d'une garantie de mutation, le cas échéant en surnombre, en l'absence d'emploi vacant.
- 2 • Les agents bénéficiaires d'une priorité supra-départementale pour suivre leur emploi et leurs missions transférés hors de leur département d'affectation dans le cadre d'une réorganisation de service seront classés avant les agents titulaires d'une priorité légale au titre de l'article 60.
- 3 • Les agents reconnus prioritaires pour d'autres motifs (rapprochement familial, situation de handicap, CIMM DOM, priorité supra-départementale sans suivi de missions).
- 4 • Les agents en convenance personnelle.

En cas d'égalité de situation au sein de chacune des catégories 1,2,3 et 4, les agents sont départagés sur la base de l'ancienneté administrative. L'ancienneté administrative serait celle connue au 31 décembre de l'année précédant le mouvement. Elle est constituée par le grade, l'échelon, la date de prise de rang dans l'échelon et, à rang égal, le numéro d'ancienneté.

Cette ancienneté administrative peut, le cas échéant, être bonifiée fictivement par la prise en compte des enfants à charge et, s'agissant des vœux prioritaires pour rapprochement par la bonification pour ancienneté de la demande de rapprochement sur un même département.

L'ancienneté administrative ainsi calculée est pondérée par l'interclassement intégral des grades à l'intérieur du corps des B et C (hors corps des géomètres-cadastreurs) en fonction de l'indice nouveau majoré.

👉 2^{ème} PARTIE : LA DÉCLINAISON DES RÈGLES DANS LE MOUVEMENT LOCAL

Les lignes directrices de gestion précisent que les mutations locales restaient soumises en 2021 aux règles de la départementalisation, notamment en matière de priorités et de classement.

Il est rappelé que deux mouvements locaux sont élaborés successivement : le mouvement des internes à la direction puis le mouvement des nouveaux arrivants selon les règles fixées pour la départementalisation.

Dans l'attente de la mise en place des critères supplémentaires, les situations familiales qui étaient assimilées à des priorités de rapprochement continueront de l'être en 2021.

S'agissant des évolutions proposées concernant les conditions d'octroi de la priorité pour rapprochement dans le mouvement national (point 1.2 de la 1^{ère} partie de la présente fiche), elles se déclineront dans les mêmes conditions dans le mouvement local du 1er septembre 2021.

Il s'agit de la date de début de l'activité professionnelle générant la séparation, de la justification d'une imposition pour l'octroi de la priorité aux agents pacés et de la justification de la situation de concubinage. S'agissant de l'appréciation de la distance importante entre les parents dans le cas d'une situation de garde alternée ou de droit de visite, celle-ci serait laissée à l'appréciation des directeurs locaux en fonction du contexte local.

Les autres modalités actuelles relatives à la justification des situations prioritaires demeurent inchangées.

DÉCLINAISON DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIÈRE DE MOBILITÉ ÉVOLUTIONS DES MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE DES PRIORITÉS LÉGALES ET CRITÈRES SUPPLÉMENTAIRES A COMPTER DE 2022

1^{ÈRE} PARTIE: LA DÉCLINAISON DES RÈGLES DANS LE MOUVEMENT NATIONAL

1. Les propositions d'évolution dans la prise en compte des priorités et critères supplémentaires retenus en cible

Il est rappelé que les situations familiales qui restent assimilées à des priorités pour rapprochement en 2021 (concubinage, exercice d'un droit de visite ou garde alternée, soutien de famille) seront prises en compte au titre des critères supplémentaires en cible.

1.1 La priorité rapprochement

La priorité rapprochement sera accordée à l'agent séparé de son conjoint ou partenaire de PACS pour des raisons professionnelles. Les évolutions proposées dans la fiche n°1 (point 1.2) concernant les conditions d'octroi de la priorité rapprochement seront applicables en dispositif cible.

1.2 La priorité donnée à l'agent exerçant dans un quartier prioritaire de la ville (QPV)

Cette priorité sera accordée aux agents exerçant leurs fonctions dans un service situé en QPV depuis au moins 5 ans de manière effective et continue. La priorité serait accordée au terme de cette période de 5 ans.

La condition serait appréciée au 31/12/N-1 pour le mouvement du 1^{er} septembre N.

Les positions interruptives d'activité entraîneraient la perte de l'ancienneté de durée acquise selon les mêmes modalités que celles applicables au déroulement de la carrière.

La priorité serait accordée à l'agent pour la ou les directions territoriales de son choix.

1.3 Critère supplémentaire accordé à l'agent dont le conjoint ou le partenaire de PACS est en situation de handicap

Un critère supplémentaire sera accordé à l'agent, dont le conjoint est en situation de handicap et titulaire de la carte d'invalidité ou de la CMI (carte mobilité inclusion) comportant la mention « invalidité pour le département avec lequel l'agent justifie d'un lien en rapport avec le handicap de son conjoint.

La situation de handicap est justifiée par la production de la carte d'invalidité ou de la CMI (carte mobilité inclusion) au nom du conjoint, comportant la mention « invalidité ». Ce document doit être en cours de validité.

L'agent doit justifier d'un lien contextuel ou médical avec le département demandé.

1.4 Critère supplémentaire accordé aux agents promus de C en B par liste d'aptitude ou concours interne spécial

Le critère supplémentaire serait pris en compte dans le traitement de leur demande de 1^{ère} affectation exprimée dans le corps de promotion.

Il s'appliquerait à l'ensemble des vœux exprimés que ce soit au titre de la convenance personnelle ou d'une priorité légale dont ils pourraient, par ailleurs, se prévaloir.

1.5 Critère supplémentaire accordé à l'agent venant en soutien d'un ascendant en état d'invalidité ou de dépendance grave

Un critère supplémentaire serait accordé à l'agent venant en soutien d'un ascendant en état d'invalidité ou de dépendance grave.

Ce critère serait accordé :

- ▶ Pour aider une personne handicapée, titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion avec mention invalidité. L'agent devrait produire la copie de la carte d'invalidité ou de la CMI (carte mobilité inclusion) au nom de la personne aidée, comportant la mention « invalidité » en cours de validité.
- ▶ Pour aider une personne en situation de dépendance, non prise en charge dans un établissement et ayant un niveau de dépendance compris entre 1 et 4 selon la grille AGGIR.

L'agent devrait produire un document officiel mentionnant le niveau de dépendance.

Le critère supplémentaire serait accordé pour le département du domicile de la personne aidée. L'agent devrait justifier du lieu de résidence de la personne concernée.

2. Les règles de classement des demandes de mutation dans le mouvement national

Les lignes directrices de gestion ont arrêté les principes de classement des demandes de mutation réalisées par la voie du tableau.

Les demandes seraient classées selon la hiérarchie suivante :

- 1 • Les agents en situation de handicap titulaires de la carte d'invalidité ou de la CMI avec mention « invalidité » et les agents parents d'un enfant en situation de handicap titulaire de cette même carte bénéficieront d'une garantie de mutation, le cas échéant en surnombre, en l'absence d'emploi vacant.
- 2 • Les agents bénéficiaires d'une priorité supra-départementale pour suivre leur emploi et leurs missions transférés hors de leur département d'affectation dans le cadre d'une réorganisation de service.
- 3 • Les agents titulaires d'une priorité légale définie à l'article 60 de la loi 84-16.

En cas de concurrence entre plusieurs demandes prioritaires, elles sont départagées de la manière suivante :

- 3.1. Départage en tenant compte du nombre de priorités légales dont l'agent peut se prévaloir ;
- 3.2. Départage au nombre de critères supplémentaires à titre subsidiaire dont l'agent peut se prévaloir ;
- 3.3. En cas d'égalité de situation au sein de chacune des catégories 3.1 et 3.2, les agents sont départagés sur la base de l'ancienneté administrative.
- 4 • Les agents en convenance personnelle.

En cas de concurrence entre plusieurs demandes pour convenance personnelle, elles sont départagées de la manière suivante :

- 4.1. Départage au nombre de critères supplémentaires à titre subsidiaire dont l'agent peut se prévaloir ;
- 4.2. En cas d'égalité de situation, les agents sont départagés sur la base de l'ancienneté administrative. L'ancienneté administrative serait celle connue au 31 décembre de l'année précédant le mouvement. Elle est constituée par le grade, l'échelon, la date de prise de rang dans l'échelon et, à rang égal, le numéro d'ancienneté.

Cette ancienneté administrative peut, le cas échéant, être bonifiée fictivement par la prise en compte des enfants à charge et, s'agissant des vœux prioritaires pour rapprochement par la bonification pour ancienneté de la demande de rapprochement sur un même département.

L'ancienneté administrative ainsi calculée est pondérée par l'interclassement intégral des grades à l'intérieur du corps des B et C (hors corps des géomètres-cadastres) en fonction de l'indice nouveau majoré.

2^{ème} PARTIE : LA DÉCLINAISON DES RÈGLES DANS LE MOUVEMENT LOCAL

Il est rappelé que deux mouvements locaux sont élaborés successivement : le mouvement des internes à la direction puis le mouvement des nouveaux arrivants selon les règles fixées pour la départementalisation.

1. Les propositions de prise en compte des priorités et critères supplémentaires retenus en cible

Outre les priorités actuellement prévues pour les mouvements locaux, les situations suivantes seraient prises en compte :

1.1 La priorité donnée à l'agent en situation de handicap titulaire de la RQTH, sur un emploi vacant

La priorité est reconnue pour l'agent en situation de handicap, titulaire de la RQTH, pour la commune avec laquelle il justifie d'un lien en rapport avec son handicap.

La situation de handicap serait justifiée par la production de la RQTH en cours de validité.

L'agent doit justifier d'un lien contextuel ou médical avec la commune demandée.

1.2 La priorité donnée à l'agent exerçant dans un quartier prioritaire de la ville (QPV)

Cette priorité sera accordée aux agents exerçant leurs fonctions dans un service situé en QPV depuis au moins 5 ans de manière effective et continue. La priorité serait accordée au terme de cette période de 5 ans. La condition serait appréciée au 31/12/N-1 pour le mouvement du 1er septembre N.

Les positions interruptives d'activité entraîneraient la perte de l'ancienneté de durée acquise selon les mêmes modalités que celles applicables au déroulement de la carrière.

La priorité concernerait les agents de la direction affectés dans un service situé en QPV et remplissant les conditions fixées supra.

L'agent pourrait solliciter la priorité QPV pour un ou des service(s) situé(s) hors QPV, sur la ou les communes de son choix. Cette

commune peut être son actuelle commune d'affectation pour rejoindre un service situé en dehors du QPV dans lequel il exerce ses fonctions.

1.3 Critère supplémentaire accordé à l'agent dont le conjoint ou partenaire de PACS est en situation de handicap

Un critère supplémentaire sera accordé à l'agent, dont le conjoint est en situation de handicap et titulaire de la carte d'invalidité ou de la CMI (carte mobilité inclusion) comportant la mention « invalidité » pour la commune avec laquelle l'agent justifie d'un lien en rapport avec le handicap de son conjoint.

La situation de handicap est justifiée par la production de la carte d'invalidité ou de la CMI (carte mobilité inclusion) au nom du conjoint, comportant la mention « invalidité » en cours de validité.

L'agent doit justifier d'un lien contextuel ou médical avec la commune demandée.

1.4 Critère supplémentaire accordé à l'agent venant en soutien d'un ascendant en état d'invalidité ou de dépendance grave

Un critère supplémentaire serait accordé à l'agent venant en soutien d'un ascendant en état d'invalidité ou de dépendance grave.

Ce critère serait accordé :

- ▶ Pour aider une personne handicapée, titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion avec mention invalidité. L'agent devrait produire la copie de la carte d'invalidité ou de la CMI (carte mobilité inclusion) au nom de la personne aidée, comportant la mention « invalidité ». Ce document doit être en cours de validité.
- ▶ Pour aider une personne en situation de dépendance, non prise en charge dans un établissement et ayant un niveau de dépendance compris entre 1 et 4 selon la grille AGGIR.

L'agent devrait produire un document officiel mentionnant le niveau de dépendance. Le critère supplémentaire serait accordé pour les services de la commune du domicile de la personne aidée. L'agent devrait justifier du lieu de résidence de la personne concernée.

Précision : Le critère supplémentaire accordé aux agents promus de C en B par liste d'aptitude ou concours interne spécial pour le mouvement national ne s'appliquerait pas pour le mouvement local.

2. Les règles de classement des demandes de mutation dans le mouvement local en cible

Les principes de classement fixés par les lignes directrices de gestion seraient déclinés dans les mouvements locaux comme suit :

- 1 • Les agents en situation de handicap titulaires de la carte d'invalidité ou de la CMI avec mention « invalidité » et les agents parents d'un enfant en situation de handicap titulaire de cette même carte, internes à la direction ou nouveaux arrivants bénéficieront d'une garantie de mutation, le cas échéant en surnombre, en l'absence d'emploi vacant.
- 2 • Les agents bénéficiaires d'une priorité pour restructuration de leur service ou suppression de leur emploi.
- 3 • au sein de chacun des deux mouvements, interne et externe, les agents titulaires d'une priorité légale au titre de l'article 60.

En cas de concurrence entre plusieurs demandes prioritaires, elles sont départagées de la manière suivante :

- 3.1. Départage en tenant compte du nombre de priorités légales dont l'agent peut se prévaloir ;
- 3.2. Départage au nombre de critères supplémentaires à titre subsidiaire dont l'agent peut se prévaloir ;
- 3.3. En cas d'égalité de situation au sein de chacune des catégories 3.1 et 3.2, les agents sont départagés sur la base de l'ancienneté administrative.
- 4 • Les agents en convenance personnelle.

En cas de concurrence entre plusieurs demandes pour convenance personnelle, elles sont départagées, au sein de chacun des deux mouvements, interne et externe, de la manière suivante :

- 4.1. Départage au nombre de critères supplémentaires à titre subsidiaire dont l'agent peut se prévaloir ;
- 4.2. En cas d'égalité de situation, les agents sont départagés sur la base de l'ancienneté administrative

L'ancienneté administrative serait celle connue au 31 décembre de l'année précédant le mouvement. Elle est constituée par le grade, l'échelon, la date de prise de rang dans l'échelon et, à rang égal, le numéro d'ancienneté.

L'ancienneté administrative ainsi calculée est pondérée par l'interclassement intégral des grades à l'intérieur du corps des B et C (hors corps des géomètres-cadastres) en fonction de l'indice nouveau majoré.