

Compte-rendu du GT - Article 60 - 22 mai 2017

ou

« règles de priorité de classement au tableau annuel de mutation »

« La mutation n'est pas un droit ! », nous dit-on.
Certes ! Mais l'inscription sur le tableau annuel de mutation (TAM) l'est.

La CGT, à travers ses élus, veille au strict respect des règles de gestion prévues dans le Règlement Particulier Mutation réécrit en 2016

Pour la CGT, la mobilité choisie doit être la norme.

Si le TAM est la base du classement des demandes de mutation, la CGT affirme que certaines situations sociales et individuelles revêtent un caractère prioritaire.

C'est tout l'enjeu de l'article 60, dit « droit souple », qui définit 5 types de priorités à la mutation.

Mais, concrètement, toute mutation est conditionnée par les vacances de postes sur la résidence sollicitée. Comme rappelé ci-dessus, **il s'agit dans les faits d'une priorité de classement dans le tableau annuel de mutation.**

Il existe désormais 5 priorités dont il convient de nuancer l'impact social ou individuel :

- ➔ Les agents restructurés
- ➔ Les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés (RQTH)
- ➔ le rapprochement de conjoint (RC)
- ➔ les agents ayant un centre d'intérêt moral et matériel (CIMM) originaires des DOM.
- ➔ les agents exerçant en quartier prioritaire de la ville (QPV)

Contrairement à certaines affirmations non fondées, **l'article 60 ne prévoit pas de priorité absolue de mutation.** Ne croyez pas les marchands d'illusions !

En propos liminaires, la CGT rappelle que les règles de classement sont prescrites dans le Règlement Particulier (RP) mutation (ancienneté dans la résidence, ancienneté en douane, ancienneté dans l'administration).

Ces règles de gestion doivent être la base du classement des demandes de mutation.

La CGT demande une réécriture de ce RP, notamment pour y intégrer des priorités subsidiaires telles que le rapprochement familial (intégrer la question des couples séparés avec enfant, par exemple).

Définition de la priorité :

La CGT définit une priorité comme **l'amélioration du rang de classement** d'un agent prioritaire répondant aux critères de l'article 60, dans le TAM, par une bonification en points.

La CGT considère que toutes les priorités ne se valent pas et propose à l'administration le décompte suivant :

Type de priorité	Bonus en points*
RQTH	+50 points
RC	+20 points
CIMM	+20 points
QPV	+5 points

* venant s'additionner aux points d'ancienneté à la résidence, en douane et dans l'administration.

Pour les agents restructurés, la CGT demande le maintien du dispositif actuel, à savoir :

- ➔ priorité sur la DR,
- ➔ priorité relative sur la DI,
- ➔ priorité relative au niveau national.

La CGT revendique un autre dispositif pour **les agents travaillant en QPV**. Puisque la pénibilité du travail y est reconnue, un départ anticipé à la retraite doit être mis en place ainsi qu'une prime pour travail difficile ou pénible, entrant dans le calcul de la pension.

Pour la CGT il s'agit de véritables mesures sociales.

Le barème (page 1) répond à une logique d'équilibre. **Il affirme le caractère prioritaire des situations reprises à l'article 60 tout en permettant aux agents n'entrant pas dans ces critères de pouvoir prétendre à une mutation.**

En dépit des propositions faites par la CGT, la direction générale remet sur table deux autres scénarios que la CGT juge injustes. Ils pénalisent trop les agents non prioritaires .

La CGT demande une réflexion et un prochain groupe de travail afin de trouver un barème équilibré permettant de répondre aux deux enjeux : les priorités de classement et le respect du TAM.

En conclusion, la CGT s'inquiète de la multiplication des priorités dont le bénéficiaire risque d'être insignifiant sur le long terme (cf. ZUS et résidences à forte mobilité).

De plus **le PSD et son plan d'accompagnement génèrent des situations de sureffectifs** par endroit, **gelant pour une longue période tout mouvement de mutation** sur certaines résidences (Bayonne, par exemple...).

La Direction générale envisage de plus en plus de créer ce qu'elle appelle « des viviers de personnels par compétence » (recette, paye, informatique...) afin d'ajouter aux critères « points » un profil métier.

Le dessein de l'administration est de disposer à sa guise des personnels en limitant notamment les mouvements ou en les conditionnant.

La mobilité des personnels est un droit, comme le rappelle la CGT, qu'elle soit fonctionnelle ou géographique. La CGT veille à travers ses élus au respect de ce droit.