

En **ROUGE** les propositions de la **CGT**

MOBILITÉ	
PROPOSITION D'ÉVOLUTION	OBSERVATIONS
A rajouter dans les principes généraux	
	<p>Rôle des représentants syndicaux pour les situations individuelles en matière de mobilité : accompagnement des agents dans les procédures de recours gracieux et hiérarchiques, et dans le cadre de la médiation RH.</p> <p>Les agents ont la possibilité de se faire assister par un représentant syndical de leur choix lors d'un recours administratif contre une décision en matière de mobilité.</p> <p>Pour l'exercice de ce nouveau droit, les représentants du personnel bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence au titre de l'article 15-II du décret n°82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.</p> <p>Signalement des organisations syndicales</p> <p>Les organisations syndicales peuvent signaler à l'administration par tout moyen des situations individuelles qui appellent, selon elles, une attention particulière.</p>
II – Processus de demande de mobilité interne	
	<p>II-1 : Agents concernés</p> <p>Préciser que la durée sur le poste est calculée à compter de la dernière date d'affectation de l'agent.</p>
III-2 Conditions particulières à la réalisation de certaines mutations	
	<p>Pour les personnes en situation de handicap qui obtiennent une mobilité interne peuvent s'inscrire de manière anticipée dans une procédure avec le service d'accueil leur permettant de disposer des aménagements adaptés dès leur prise de fonction. Les agents en situation de handicap qui disposent d'équipements de travail particuliers les conservent, en tant que de besoin, lors d'une mobilité.</p>
III-4 : Obligations liées à l'obtention d'une mutation	
	<p>Lorsque la mobilité réalisée permet à l'agent d'accéder à un premier poste avec une dimension d'encadrement, il est obligatoirement inscrit dans un parcours de formation réservé aux nouveaux encadrants, lui permettant d'acquérir ou de mettre à jour ses compétences en management (gestion d'équipe, savoir déléguer et communiquer, réalisation d'entretiens, gestion de projet..).</p>
III-6 : Accompagnement des agents dans le cadre de la mobilité	
	<p>Les agents disposent d'un délai de 2 mois à compter de la publication des résultats pour former un recours administratif.</p> <p>Un recours gracieux auprès de la direction générale, ou d'un recours hiérarchique auprès du ministre.</p> <p>Dans les 2 cas le recours doit être envoyé à XXXX. Les agents disposent d'un délai de 2 mois à compter de la notification du rejet de leur recours administratif, pour</p>

	<p>saisir le tribunal administratif dans le cadre d'un recours contentieux. (mettre en renvoi bas de page l'adresse du tribunal administratif compétent 7 rue Catherine Puig 93100 Montreuil)</p>
<p>Evolution des règles de mutation interne à l'outre-mer</p>	
<p>⇒ Périmètre : résidences ultramarines gérées au TAM, hors résidences à profil, au sein des DR de Martinique, Guadeloupe, La Réunion ; ⇒ Mise en place d'un tableau de mutation interne à chacune des DR concernés, pour les résidences gérées au TAM, hors résidences à profil ; ⇒ Règles de classement communes aux trois territoires concernés : application du barème de droit commun ; ⇒ Inscription de ce dispositif dans les LDG.</p>	<p>Cette proposition recueille l'accord des chefs de circonscription concernés. Le Tableau Interne des Mutations interviendra avant le TAM. Les tableaux internes et les résultats seront publiés. Lors du changement de branche il y aura une remise à zéro du comptage des points. Le SNAD CGT a demandé si ces résultats ouvriront droit aux recours : oui, c'est une mutation avec toutes les règles des LDG. Le SNAD CGT craint des tensions pour les TAM concernant les collègues détenteurs de CIMM.</p>
	<p>Concernant les collègues de Polynésie sollicitant un rapprochement de conjoint, un assouplissement des LDG doit être opéré en vertu du principe d'égalité de traitement. Les LDG prévoient que le bénéfice du rapprochement de conjoint est fondé dès lors que les collègues sont mariés ou pacsés à la condition de pouvoir justifier d'une imposition commune. Or, en Polynésie Française, le PACS n'existe pas. Il en est de même pour l'impôt sur le revenu et la taxe d'habitation. De fait un agent qui souhaiterait solliciter une priorité au titre du RC pour la Polynésie serait dans l'obligation d'être marié et propriétaire. Il s'agit d'une rupture d'égalité devant la loi. D'autant plus que les polynésiens passent le concours national et devraient donc logiquement être soumis à une égalité de traitement dans l'application des LDG. L'existence de la loi, qui selon l'administration pourrait faire annuler un tableau de mutation en cas de reconnaissance de la priorité sans mariage, peut être contournée. En effet, le Conseil d'Etat a estimé dans une décision du 23 juillet 1996 (décision n°96-380) que ce principe « ne s'oppose pas » à ce que l'autorité investie du pouvoir réglementaire « règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un comme l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la norme qui l'établit" La CJCE est allée encore plus loin, en ce qu'elle entend l'égalité comme la possibilité de jouir pleinement des droits en admettant que « que des situations comparables ne soient pas traitées manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale » (CJCE, Aff. 106/83, 13 déc. 1984, Sté Sermide)</p>

Élargissement de la liste des résidences peu attractives	
Le directeur de l'ONAF sollicite l'inscription des résidences ONAF Ivry et ONAF Metz sur la liste des résidences peu attractives ouvrant droit à une priorité subsidiaire de mutation	<p>Pour mémoire, les résidences DNRED Ivry et DNRED Metz bénéficient déjà de cette priorité.</p> <p>Point d'attention : l'inscription d'une résidence sur la liste des résidences peu attractives implique également son inscription sur l'arrêté fixant les durées minimales / maximales.</p> <p>Le SNAD CGT ne s'oppose pas à cette proposition.</p>
	<p>L'an dernier, le SNAD CGT avait proposé l'augmentation du nombre de points pour ROISSY et ORLY qui souffrent d'un fort sous-effectif. La DG avait demandé le temps d'une expertise. La réponse sera non, la DI Ile de France souffre d'un sous-effectif encore plus grand, et un équilibre a été trouvé avec le dispositif actuel.</p>
DNGCD	
<p>- Conséquences de la disparition de la qualification marin G3 Clarifier les modalités de gestion des mutations des marins G3 suite à la disparition de la qualification G3 (aujourd'hui simple fonction d'encadrant, sans nécessité de détention d'une qualification) : la DNGCD propose de gérer par AVP tous les postes de marins G2 encadrant ainsi que les postes de mécanicien GIII</p> <p>- Obligation de détention du brevet de la qualification sur laquelle l'agent postule La DNGCD souhaite rendre obligatoire la détention du brevet de la qualification pour candidater sur un poste / résidence de marin G1 et G2, ainsi que de mécanicien GI, GII et GIII.</p>	<p>Uniformisation avec les modes de gestion de la surveillance terrestre (emplois de chef d'unité, d'adjoints de CSDS et d'adjoint de chef d'unité gérés par AVP</p> <p>A l'issue des formations qualifiantes de marin G1 et G2, ainsi que mécanicien GI, GII et GIII, les agents se voient délivrer le diplôme correspondant à la formation. Après un an d'exercice dans la spécialité, l'ENDLR leur délivre également un brevet correspondant à la qualification.</p> <p>Le SNAD CGT ne s'oppose pas à cette proposition.</p>