

MUTATIONS

TOUS LES POSTES DE A+ ET A AU CHOIX ! BIENTÔT LA FIN DE NOS CHOIX POUR TOUS ?



Lors du groupe de travail du 9 octobre 2024 sur les Lignes directrices de Gestion (LDG) mobilités, la direction générale avait annoncé que les cadres A+ n'auraient plus de mouvement de mutation et que les postes seraient vus au fil de l'eau.

La CGT Finances Publiques avait alors **demandé** si l'année suivante ce serait aussi le **cas pour les inspecteurs et inspectrices** puisque les postes au choix étaient au choix à partir de 2025 en local : **pas de réponse.**

La **réponse** est sortie le **31 janvier 2025** avec une note sur les mutations locales. Nous avons malheureusement raison, **le mouvement local des A disparaît** et **tous les postes** seront proposés **au fil de l'eau tout au long de l'année.**

C'EST UNE NOUVELLE REMISE EN CAUSE DU DROIT DES AGENTS ET AGENTES :

- 👉 Le profil professionnel devient prépondérant : c'est l'enfermement dans une filière professionnelle.
- 👉 Les priorités légales ne s'appliquent que pour différencier des candidatures de niveau identique. Grâce les critères opaques de sélection des directions, elles ne s'appliqueront jamais.
- 👉 Les priorités pour restructuration disparaissent de fait ; donc en cas de suppression de poste vous devez muter sans aucun avantage : c'est la double peine.

C'est surtout la **porte ouverte à toutes les discriminations.** Les chefs de service vont en toute logique préférer un agent efficace immédiatement et longtemps pour un meilleur rendement. Ils ont aussi des statistiques à rendre.

Pour quels motifs non assumés va-t-on refuser le poste ? : trop vieux ? trop jeune ? trop peu qualifié ? Trop handicapé ? Trop de risque que vous tombiez enceinte ? Trop de temps partiel ? Trop souvent absent ? ...

La liste est longue et en local tout se sait. Tout le monde se connaît plus ou moins. Mais, il y a fort à parier que le motif de refus retenu sera « l'agent retenu avait un meilleur profil ». Il sera donc très **compliqué de contester la décision.**

Dans ce système, **choisir c'est renoncer** : si on accepte un poste qui nous plaît en mars, tant pis si en juin un poste bien meilleur est ouvert, nous ne pourrons pas y postuler. **C'est pour cela que la CGT Finances Publiques revendique un mouvement unique annuel, ce qui permet un choix plus étendu.**

Certains pourront se dire que ce système leur sera favorable, qu'ils bossent correctement ou très bien et que cela va leur permettre d'accéder à un poste plus facilement... Mais qu'arrivera-t-il en cas d'accident de la vie ? De changement de situation familiale les poussant à déménager sans aucun poste correspondant à leurs compétences à proximité ? Ou tout simplement en cas de restructuration si le poste pour lequel ils sont hyper compétents disparaît ? Ils seront devenus un choix de seconde zone avec toutes les conséquences qui en découlent : difficulté à obtenir un poste intéressant ou à proximité de chez eux ou de se retrouver à la disposition du directeur faute d'avoir été retenu ou « pire » affecté d'office à l'autre bout du département (avec un délai de séjour).

De plus ces **affectations aux choix remettent en cause le droit à formation aux missions** sur lesquelles l'agent.e est affecté.e. Cela vient percuter frontalement un droit du fonctionnaire ; le droit à la formation professionnelle tout au long de sa carrière et par conséquent une obligation de l'employeur !

Ce droit qui est le pendant de la mobilité fonctionnelle ne pourra qu'être mis à mal par un recrutement qui va favoriser un accompagnement dans l'emploi plutôt qu'une formation qualifiante.

Pour bien comprendre tous les dangers de cette réforme, il est utile également de faire le lien avec le RIFSEEP, qui a fait son entrée par la petite porte à la DGFIP en 2025 : le salaire peut être différent au sein d'une même catégorie selon le poste occupé. Votre salaire sera donc fonction de votre profil avec tous les dangers précités en matière de mobilité.

L'administration n'a jamais mis autant d'entrain à **détruire les règles de gestion** et les **droits et garanties des agent.es**, elle franchit cette année un nouveau cap.

Elle qui se prétend en lutte contre les discriminations et pour l'égalité Femme/Homme, elle ouvre la voie pour en créer de nouvelles encore plus fortes.

Quand on connaît la capacité à étendre à tous et toutes les mauvaises réformes qui leur conviennent, l'année prochaine ce seront toutes les catégories qui peuvent être concernées.

POUR LA CGT FINANCES PUBLIQUES, LES MUTATIONS DOIVENT S'ACCOMPAGNER DE PRINCIPES FORTS :

- ➡ Améliorer et garantir à chaque agent le droit à mutation sur son initiative et des droits et garanties identiques sur tout le territoire.
- ➡ Une instruction nationale sur les mutations et premières affectations commune à tous les agents, permettant une application unifiée pour toutes les catégories des règles communes (priorité, rapprochements, etc.), tout en précisant les modalités d'affectation spécifiques à chaque catégorie.
- ➡ S'opposer aux LDG et à toute affectation au profil/choix.
- ➡ S'opposer fermement à tout type de mobilité forcée et à toute forme d'arbitraire dans l'application des règles.
- ➡ S'opposer au choix arbitraire des chefs de bureau pour la désignation de l'agent en mobilité forcée suite à suppression d'emploi au sein de l'administration centrale.
- ➡ Les affectations doivent être prononcées en toute transparence sur le poste correspondant à la catégorie de l'agent et de la manière la plus précise possible au service ou à la spécialité.
- ➡ Restaurer les CAP de mutation pour faire respecter les règles et critères définis, avec un temps de préparation suffisant au contrôle des règles et à la défense des agents.



S'opposer aux règles de mutations actuelles et gagner sur nos revendications en la matière, c'est refuser de laisser l'administration avoir un peu plus la main mise sur nos choix professionnels et de vie.