Bilan des LDG Mobilité/multilatérale

Intervention de l’UNSA Éducation du 14 septembre 2023

Mesdames, Messieurs,

Monsieur le directeur général,

Nous tenions pour commencer, à souligner la réception en temps et en heure des documents de travail contrairement à l’année dernière. Cela est toujours favorable à un dialogue social de qualité et respectueux des représentants du personnel.

Ce nouveau bilan n’est guère plus favorable que ceux des 2 années précédentes. La disparition du travail fournit lors de commissions de mobilités par les services de la DGRH et les organisations syndicales a de cruelles conséquences. Tout le monde est perdant.

À présent, les organisations syndicales sont privées d’un rôle primordial : assurer une information claire et objective à nos collègues.

Et la grande victime à déclarer, reste la relation personnel/employeur. Confiance, sentiment d’équité et de justice ne sont plus de mise. Le manque de clarté des procédures, pourtant promis par la loi de la TFP, entraine une suspicion grandissante de la part de nos collègues.

Nous n’avons pas de doute sur la qualité du service de la DGRH dont le personnel fait au mieux et dans un réel respect des personnels. Nous ne mettons pas en cause l’intégrité de nos collègues des services.

Néanmoins, notre fédération a de réelles inquiétudes sur l’utilisation de la plateforme « choisir le service public ».

En effet, nous constatons une augmentation du nombre de postes publiés via le CSP, postes n’apparaissant pas comme vacants lors des opérations de mutation. Les personnels ne comprennent pas cette évolution en leur défaveur. Et l’UNSA Éducation se demande en quoi cela favorise l’attractivité du service public ?

Il y a une véritable nébuleuse autour de cette plateforme : dans les tableaux du bilan LDG mobilités figurent des données issues du recrutement via celle-ci mélangées avec des données issues des opérations de mutation, des méthodes d’analyses différentes d’un corps à l’autre, zones d’ombre qui sont toujours néfastes à un dialogue social respectueux. Et nous nous interrogeons sur le respect des priorités légales conformément à l’article L.512-19 du CGFP.

Pour l’UNSA Éducation le droit à la mobilité n’est pas négociable. En aucun cas il ne doit être rogné par une nouvelle logique de recrutement qui deviendrait la règle et non plus l’exception. Logique qui préoccupe grandement notre fédération.

De plus, pour la troisième année consécutive, nous souhaitons revenir sur le manque d’information, pour les résultats des mouvements pour tous les corps, et pour les recours et leurs modalités.

Concernant les résultats, l’UNSA Éducation demande la transmission des barèmes anonymés des personnels affectés sur chaque poste et pour chaque corps de façon à mieux accompagner nos collègues.

Au sujet des recours, les modalités ne sont pas transmises systématiquement. Les dates et les délais ne sont pas identiques sur tout le territoire et sont parfois difficiles à tenir. L’UNSA Éducation demande une homogénéisation des règles : les dispositifs doivent faire l’objet d’une diffusion explicite et les délais doivent garantir à tous les personnels de pouvoir exercer ce droit au recours.

Nous rappelons que le manque de clarté et de communication alimente et nourrit la défiance vis-à-vis de l’employeur ainsi que la perte de motivation du personnel.

Pour finir, l’UNSA Éducation souhaite s’attarder sur deux points précis :

Notre première remarque concerne les ITRF : aucune donnée n’est fournie dans le bilan présent aujourd’hui. Aucun bilan non plus n’est dressé dans les LGD mobilités de l’enseignement supérieur. L’UNSA Éducation rappelle que certains de ces personnels sont gérés par les LDG académiques. Il faut que nos ministères se coordonnent concernant la gestion des LDG mobilités des ITRF pour lesquels nous le rappelons nous n’avons aucune information. Comment ces personnels pourraient-ils ne pas prendre cela pour un manque de considération ? Si leur employeur les oublie ce n’est pas le cas de notre fédération.

De plus, il est temps de s’atteler à la quasi-inexistante mobilité vers les territoires d’outre-mer. Il n’est pas entendable que des personnels titulaires préfèrent quitter le service public plutôt que d’attendre une affectation par mutation qui n’arrivera jamais.

Ce dernier point, nous permet de conclure, en abordant l’enjeu de l’attractivité de tous les métiers de l’Éducation nationale et de Jeunesse. La rémunération n’est pas le seul élément de l’attractivité.

Nous ne cesserons de rappeler à notre employeur le lien entre mobilité professionnelle et attractivité, le lien entre mobilité professionnelle et qualité de vie au travail et enfin le lien entre mobilité professionnelle et bien-être au travail.

Un service de ressources humaines de proximité n’est plus une idée, ni un projet, cela devient une nécessité vitale pour les personnels de nos ministères et pour notre service public, notamment en proposant des alternatives en termes d’évolution de carrière.

Nous espérons que nos remarques et propositions favoriseront la mobilité des personnels et cela dans le respect du dialogue social.

Nous vous remercions pour cette multilatérale sur les LDG mobilités qui permet à notre fédération de s’exprimer. L’UNSA Éducation sera présente pour les différents bilans par annexe. Nous le serons aussi pour les groupes de travail sur l’élaboration des nouvelles LDG mobilités.

Je laisse la parole à mes collègues s’ils/ souhaitent compléter ou apporter des précisions.

Je vous remercie pour votre attention,