



Compte-rendu de la réunion de concertation sur les lignes directrices de gestion ministérielle relatives à la mobilité des personnels ATSS du ministère de l'éducation nationale – DGRH le vendredi 14 octobre 2019

Contexte

Le projet de document joint a été rédigé par l'administration en vue d'établir les lignes directrices de gestion ministérielle pour les personnels ATSS. Celui-ci tient compte de la situation créée par la promulgation le 6 août dernier de la loi dite « de transformation de la fonction publique » et de la présentation en Conseil Commun de la Fonction Publique d'un projet de décret relatif aux lignes directrices de gestion et aux CAP : les personnels ATSS sont exclus de la possibilité de recourir à l'organisation des mouvements des personnels par le biais de tableaux annuels de mutation.

Cependant, le projet de décret présenté au CCFP, à la différence de sa première version, permet désormais d'organiser la mutation de manière collective. Le gouvernement a modifié sa copie, s'étant trouvé en contradiction devant les arguments des organisations syndicales et particulièrement de la FSU qui a porté le sujet au plus haut niveau, mais aussi devant ceux de services du ministère lui-même lorsqu'il a fait état des effectifs mutant chaque année et des problématiques particulières que ceci impose en matière de gestion.

Le recul majeur restant que les représentant-es des personnels n'auront plus la possibilité d'intervenir en amont des procédures collectives de mouvement et sur les projets de ceux-ci. C'est une perte de transparence pour l'ensemble des personnels.

Echange sur les lignes directrices de gestion envisagées par le MENJ pour les ATSS

La DGRH a présenté un projet qui vise à substituer aux tableaux annuels des mutations interacadémiques qu'elle organisait selon l'ancienne réglementation révisée par la loi d'août - les candidat.es pour un même poste précis ou une même possibilité d'accueil était classé.e par ordre d'un barème issu de lignes directrices de gestion soumis à un comité technique - une manière d'appréhender poste par poste (ou possibilité d'accueil par possibilité d'accueil dans le cas du mouvement interacadémique) un classement des demandes de mutation.

Evidemment, ce classement des demandes de mutations doit tenir compte des priorités légales prévues par le statut, (dont la prise en compte est cumulable le cas échéant) et de critères subsidiaires pour affiner le classement si besoin.

Schématiquement, la procédure de gestion aboutirait à ce que pour un poste vacant donné, on regarde l'ensemble des demandes pour celui-ci en comptant les priorités légales dont bénéficie chaque candidat.e à la mutation. En cas d'égalité, on regarde dans l'ordre les éléments de départage que constituent les critères subsidiaires (voir la liste ordonnée ci-dessous). Cette opération sera faite par un algorithme et le portail d'information et de formulation des demandes reste AMIA.

Dans sa version présentée en CCFP, la modification du décret initial prévu par le gouvernement permet la mise en œuvre annuelle d'un mouvement collectif piloté par le MENJ pour la mobilité interacadémique :

pour les AAE, les SAENES, les médecins et les CTSS, avec un calendrier commun, de l'ouverture d'AMIA jusqu'à la publication des résultats.

L'acceptation préalable des lignes directrices de gestion du MENJ par la DGAFP doit déboucher sur la consultation du CTMEN le 5 novembre prochain puis sur la publication d'une note de service du MENJ concernant les corps précités. Avec, peut-être, un calendrier des opérations inter qui devrait ressembler à celui préexistant, même si – évidemment – les différentes étapes de la procédure s'en trouveront modifiées.

La FSU a réaffirmé son désaccord majeur avec l'esprit de la loi sur le sujet et indiqué qu'elle a défendu l'organisation des mouvements par tableaux de mutations et le classement des demandes à l'aide du barème.

Sur les orientations en matière de lignes directrices de gestion, la FSU a rappelé sa critique du recours au fil de l'eau et au profilage infondé des postes qui ont pour effet de laisser l'arbitraire et l'opacité devenir la norme. Elle a souligné l'importance de préserver le caractère collectif du traitement des mutations.

La FSU a rappelé que les mesures de cartes scolaires ne relevaient pas d'une mobilité, ni de l'article 60 de la loi statutaire pour la FPE et qu'il fallait donc éviter une confusion dans le traitement de cette question dans le document. L'administration a convenu qu'il fallait faire comme ceci avait été établi jusqu'ici.

La FSU a posé la question quant aux critères subsidiaires (rappelés en fin de documents) tels que présentés dans le document si la réflexion avait eu lieu, pour favoriser l'égalité professionnelle, d'inverser les critères subsidiaires 1 (durée d'éloignement du conjoint) et 2 (enfants).

L'administration indique avoir bon espoir que son projet soit validé par la fonction publique.

Le projet de lignes directrices de gestion sera présenté au CTMEN du 5 novembre.

Pour rappel des éléments de critérisation soumis à discussion :

Rappel des priorités légales

- Rapprochement de conjoints ou de partenaires liés par un PACS ;
- Handicap ;
- Exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ;
- Centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) pour l'Outre-Mer ;
- Nouveauté : situation d'un fonctionnaire, y compris d'une autre administration, dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service.

L'article 62bis prévoit à compter de 2020 une priorité supplémentaire et supérieure à celles de l'article 60 : la situation du fonctionnaire dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration de service. Celle-ci sera donc à traiter séparément.

Critères subsidiaires ordonnés envisagés par la DGRH du MENJ :

- 1) Pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints : la durée de séparation des conjoints ;
- 2) Pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints : le nombre d'enfants mineurs ;
- 3) Pour les demandes de mutation des agents en position de détachement, de congé parental et de disponibilité dont la réintégration s'effectuerait dans leur académie d'origine et entraînerait de fait

une séparation de leur conjoint ou partenaire : la durée de détachement, de congé parental ou de disponibilité ;

- 4) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'exercice de l'autorité parentale conjointe (garde alternée, garde partagée, droit de visite) ;
- 5) Pour les personnels exerçant à Mayotte⁶ : l'affectation dans un service ou un établissement situé à Mayotte dès 5 ans d'exercice ;
- 6) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté de poste ;
- 7) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté de corps ;
- 8) Pour l'ensemble des demandes de mutation : le grade et l'échelon détenu.