

Le bulletin de L'UFFFC

**Union Fédérale des Fonctionnaires
et des Contractuels**

Sommaire :

- Nouvelle instruction sur la mobilité
- Flash info : La discrimination
- Le saviez-vous : les fiches emplois-nuisances

ÉDITO

Plus de 4 mois de mobilisation contre la loi travail, et voilà que Mrs Hollande et Valls, au plus bas dans les sondages et ne sachant plus comment s'en sortir, ont tenté d'interdire la manifestation parisienne du 14 juin. Quelle belle leçon de démocratie ! Malgré la campagne de dénigrement orchestré par des médias à la botte du grand patronat contre la seule CGT, une large majorité de l'opinion publique reste opposée à la loi travail. Les citoyens ont bien compris que cette loi serait un recul sans précédent de leurs droits sociaux.

Croire que les fonctionnaires ne sont pas concernés serait une erreur. Les réformes régressives appliquées dans le secteur privé le sont par la suite dans le secteur public. Souvenons-nous de la réforme Balladur de 1993 sur les retraites, faisant passer le nombre d'annuités de 37,5 à 40, et appliquée aux fonctionnaires en 2003 (réforme Fillon). Ou encore, le taux de cotisations retraite des fonctionnaires aligné sur celui du privé, avec un prélèvement passant de 7,85% en 2012 à 11,10% en 2020, soit une perte de 3,25% de pouvoir d'achat.

Alors oui, les fonctionnaires et contractuels ont toutes les raisons de se mobiliser pour rejeter ce projet de loi El khomri, d'exiger une réelle revalorisation du point d'indice et le rattrapage des 6% de pouvoir d'achat perdu depuis l'année 2010.

En juillet 2016 et février 2017, le point d'indice sera revalorisé de 0,6%. Même si cela constitue une avancée après 6 années de gel du point d'indice, nous sommes tout de même très loin du rattrapage des sommes dues. Ce n'est pas l'usine à gaz « PPCR » qui permettra de résoudre le problème du pouvoir d'achat des fonctionnaires.

ÇA Y EST, VOILÀ LES SOLDES!



SUJET : La nouvelle instruction sur la mobilité

* en bleu, notre commentaire

L'instruction n°[353563](#)/DEF/SGA/DRH-MD du 26 novembre 2015 définit les principes encadrant la gestion de la mobilité et les outils et le rôle des acteurs de la mobilité.

Ces mesures concernent les fonctionnaires, les ouvriers de l'état et les agents non titulaires sous contrat à durée indéterminée au MinDef, sauf les corps des administrateurs civils (AC), des ingénieurs cadres technico-commerciaux (ICT) et des techniciens cadres technico-commerciaux (TCT).

Elle abroge ainsi l'instruction n°439565/DEF/SGA/DFP/GPC du 14 novembre 2000.

Que contient cette instruction ?

I. Les principes ministériels.

Les principes régissant la mobilité des agents :

1. La transparence

Sur les postes à pourvoir par la publication des postes (postes vacants ou susceptibles de l'être dans un délai de 12 mois) à la BNE puis au bout de 3 mois à la BIEP (bourse interministérielle).

Malheureusement concernant ce point, certaines fiches sont à la BNE afin de permettre à l'administration de régulariser la situation de certains agents. Nous déplorons que rien ne soit indiqué sur la fiche qui permette d'informer les autres agents de cette régularisation, mais la régularisation n'est-elle pas déjà un manquement de la part de l'administration ?

Sur l'instruction des demandes, l'agent a un droit d'information qu'il exerce auprès de son employeur sur le traitement de sa demande et sur les avis dont elle fait l'objet. Les réponses négatives doivent être précises et motivées.

2. L'équité (respect des priorités liées aux spécificités de certaines situations individuelles)

- Retour congés parental
- Personnel en situation de handicap
- Agents séparés pour des raisons professionnelles de leurs conjoints
- Retour de détachement extérieur
- Fin de disponibilité ouvrant droit à réintégration de droit
- Retour à l'expiration d'un congé longue durée

Ou par la situation particulière

- Personnel restructuré
- Agent en sureffectif devant faire l'objet d'un reclassement
- Conjoint de militaires décédés en opération

La priorité est donnée aux agents du MinDef avant ceux des autres ministères.

3. Adéquation entre corps, grade et fonctions exercées

Le principe dit : toute promotion de corps et/ou d'avancement de grade pour les Cat A doit s'accompagner d'une mobilité vers un nouveau poste correspondant aux fonctions et responsabilités attendues, dans un délai d'un an.

L'employeur qui propose un agent en vue d'une promotion l'informe de cette proposition ainsi que l'obligation attachée à cette proposition.

Modalités d'applications : la priorité est donnée à la mobilité fonctionnelle. Le recours à la mobilité géographique n'intervient

qu'à la demande de l'agent ou dans les situations où une mobilité n'est pas envisageable sur une zone de proximité faute de poste vacant.

Concernant ce point, nous nous trouvons confrontés, dans certains bassins d'emploi, d'une absence totale de vacance de poste pour des avancements de catégorie.

Nous avons vu des employeurs annoncer qu'il n'y aurait pas d'avancement de catégorie sauf si les agents déclaraient être mobile géographiquement et ce de façon précise lors de l'entretien professionnel (inscrit sur le CREP).

Comment des agents qui ont passé l'intégralité de leur carrière dans une catégorie (notamment la cat C), qui sont à quelques années de la retraite, installés depuis aussi longtemps, vont-ils demander une mobilité géographique. Cela signifie que toute cette population ne pourra pas prétendre à un avancement de catégorie. Quel remerciement pour ces années rendues !

C'est sur ce point que cette nouvelle instruction diffère de l'instruction n°439565 du 14 novembre 2000. En effet, l'antérieure spécifiait « la mobilité qui sera prononcée à l'égard des agents de catégorie C promus dans l'un des corps de catégorie B se traduit par une mobilité exclusive-ment de proximité ».

Les principes structurant l'accompagnement des parcours professionnels du personnel civil :

1. L'accompagnement individuel

Par des propositions de parcours professionnalisant afin de pourvoir les postes sensibles ou des filières déficitaires. Ce parcours est ouvert à tout agent volontaire, prioritairement les agents restructurés et les agents identifiés en sureffectif dans le DTE (diagnostic territorial d'emploi). Ils s'adressent également aux agents qui souhaitent changer d'orientation :

- Formation d'une durée maximum de 6 mois faisant l'objet d'une convention ;
- Parcours diplômant d'une durée maximum de 2 ans.

2. Sécurisation des carrières

La mobilité est un enrichissement de carrière, elle ne peut être un frein ni à la promotion ni à l'épanouissement professionnel.

A qualité de dossier égale, les mobilités fonctionnelles et géographiques sont prises en considération par les présidents des CAP dans l'examen des propositions d'avancement.

Les employeurs doivent s'informer de la situation de l'agent nouvellement affecté en termes de proposition d'avancement.

Sur ce point, nous sommes sceptiques. L'employeur va devoir tenir compte des droits à avancement de ce nouvel agent, mais dans quelle mesure va-t-il l'intercaler dans son classement, positionner certains de ses agents après ce nouvel arrivant ?

3. L'accompagnement financier

Reconnaissance de poste facilitée :

- - 1 jour et demi fractionnable par demi-journée accordées au cours d'une même année afin de participer à



www.fn-te.cgt.fr

l'entretien de recrutement (recherche de poste sans changement de résidence).

- 3 jours (hors délai de route) accordés en mission et remboursement des frais (recherche de poste avec perspective de changement de résidence).

- 3 jours d'autorisations d'absences exceptionnelles accordés afin d'accomplir les démarches nécessaires à l'installation de l'agent et de sa famille (si demande de mutation validée par les deux parties).

- Gestion plus souple du droit à l'indemnité forfaitaire en cas de changement de résidence administrative :

Majoration de 20% de l'indemnité forfaitaire de changement de résidence et la prise en charge de l'intégralité des frais de transports des personnes lors d'une mobilité interne au MinDef entre deux résidences situées sur le territoire métropolitain.

Même chose pour les mobilités interne au MinDef entre deux résidences dans le même département ou une même collectivité de l'outre-mer.

Mesures applicables aux changements d'affectation prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

- Optimisation de l'utilisation de l'indemnité temporaire de mobilité (ITM) :

Encouragement à la mobilité des agents dont la compétence est recherchée par l'administration et qui acceptent une mobilité fonctionnelle ou géographique sur un poste pour lequel il existe une difficulté particulière de recrutement (plafond max. de 10.000€ versé sur 3 ans).

- Continuité du versement de la rémunération.

4. Accompagnement social de la mobilité

Aides principales liées à la mobilité :

- ✓ Reconnaissance d'une nouvelle affectation
- ✓ Prêt mobilité-caution
- ✓ Aides à la restructuration

II. Les acteurs de la mobilité.

1. L'agent civil

En tant qu'acteur de son évolution professionnelle par le biais notamment du CREP en indiquant ses souhaits.

Nous revenons sur un point soulevé lors de l'avancement. Mais en étayant, nous sommes en droit de nous demander lorsqu'un agent fait connaître sa volonté de mobilité géographique ou fonctionnelle, comment cette volonté va-t-elle être utilisée ? Ces agents alimenteront-ils un vivier d'agent « mobile » ? Bénéficieront-ils de la mobilité qu'ils souhaitent ? Toutes questions sont légitimes par les temps qui courent, les agents subissant sans cesse la politique de déflation des postes.

2. Les autorités d'emploi

- ✓ La chaîne hiérarchique : elle évalue le besoin en compétences pour les postes relevant de son périmètre. Elle veille, à son niveau, à permettre une montée en compétences de ses agents.

Comment la chaîne hiérarchique ne se heurte-t-elle pas aux restrictions budgétaires si elle désire augmenter son référentiel avec des postes de catégories supérieures ?

- ✓ Le référent et/ou autorité locale d'emploi (ALE) : fait respecter les orientations fixées par l'ACE et les porte auprès des CMG.
- ✓ L'employeur ou autorité centrale d'emploi (ACE) : communique sa politique d'emploi à la DRH-MD et SRHC.

3. Les autorités de gestion

- ✓ CMG/SDGPAC : A vocation à accompagner le personnel civil dans le cadre de sa carrière et de sa mobilité.

- ✓ La mission d'accompagnement des réorganisations et les médiateurs mobilité : Les MAR sont chargées de coordonner les actions de reclassement et assure le pilotage du DTE.

Le médiateur mobilité est attaché à la MAR. Il facilite la mobilité des agents au sein du MinDef et en interministériel.

- ✓ SRHC : pilote la politique d'emploi, mobilité et parcours professionnel. Il assure l'arbitrage entre l'employeur et gestionnaire de proximité en cas de désaccord sur une demande de mobilité d'un agent.

- ✓ Structures impliquées dans la mobilité :

- ⇒ AMR (Antenne mobilité reclassement)
- ⇒ CRMR (Cellule régionale de mobilité reclassement)

4. Les instances de concertation

- ⇒ Instances de dialogue social (CAP)
- ⇒ CLR (Commission locale de restructuration)

III. Les outils.

- ✓ Relatif à l'emploi (lisibilité sur le besoin de compétence)

- ⇒ REM (référentiel des emplois et des métiers ministériels) : il répertorie les emplois de la défense.

- ⇒ Fiche de poste : tout poste vacant ou occupé doit être décrit par une fiche de poste. Elle est actualisée à chaque vacance ou lors de l'évaluation de l'agent. Sont indiqués le régime indemnitaire spécifique (ITM, RIFSEEP), la NBI et aussi la durée d'affectation et les démarches particulières attachées au poste.

- ⇒ BNE (bourse nationale des emplois)

- ✓ Relatif à la mobilité (cartographie la demande de mobilité et facilite la mise en rapport avec l'offre)

- ⇒ DTE (diagnostic territorial des emplois)

- ⇒ CREP ou notation : établit le vivier des compétences mobilisables permettant de dynamiser la mobilité

- ⇒ Espaces dédiés à la communication : forum mobilité, réunion d'informations

- ⇒ Revues de postes et de compétences.

Nous avons tenté de pointer les problèmes que soulève cette instruction, problèmes auxquels les agents seront confrontés tant que cette politique de suppression d'emploi restera d'actualité. Les agents les plus proches de la retraite qui aspiraient à un avancement au choix de catégorie vont devoir se poser la question s'il n'est pas plus acceptable pour eux de rester dans leur catégorie afin de ne pas être obligé d'effectuer une mobilité et ainsi avoir cette sensation que le ministère de la défense ne leur porte pas plus d'attention en ne valorisant pas leur carrière. Quelle triste fin mais qui en dit long sur l'intérêt qui nous est porté.



www.fntte.cgt.fr



Flash : La discrimination

C'est un vaste sujet qu'il est impossible de traiter en quelques lignes.

Nous pouvons vous en donner quelques contours ou bien encore faire des rappels à la loi, ou vous donner la définition du mot en lui-même qui est assez claire. Chacun (e) peut comprendre son sens général étant donné qu'un grand nombre y a déjà été confronté d'une manière ou d'une autre.

Qu'elle est la définition du mot "discrimination" ?

Si on s'en réfère au Larousse - voici la définition donnée : (extrait)

« Action de séparer, de distinguer deux ou plusieurs êtres ou choses à partir de certains critères ou caractères distinctifs ; distinction : opérer la discrimination entre l'indispensable et le souhaitable.

Fait de distinguer et de traiter différemment (le plus souvent mal) quelqu'un ou un groupe par rapport au reste de la collectivité ou par rapport à une autre personne : le sexisme est une discrimination à l'égard des femmes. Discrimination raciale.

Action de l'Etat ou d'un agent économique introduisant une différence de traitement entre ses partenaires, ce qui fausse les conditions d'une réelle concurrence ».

En fait discriminer c'est distinguer, établir une différence entre les individus ou les choses. Par exemple: la xénophobie, l'antisémitisme, l'homophobie, les discriminations sexuelles, religieuses, linguistiques, etc...

La discrimination c'est donc l'action de mal traiter quelqu'un à cause de sa couleur, son sexe, sa religion, sa culture, en somme quelque chose qui fait partie intégrante de ce qu'il (elle) est.

La discrimination c'est donc l'action de mal traiter quelqu'un à cause de sa couleur, son sexe, sa religion, sa culture, en somme quelque chose qui fait partie intégrante de ce qu'il (elle) est.

Quels sont les textes de références ?

Il y en a plusieurs :

- Loi N° 72-546 du 01/07/1972 relative à la lutte contre le racisme (dite loi Pléven)
- Loi N° 2001-1066 du 16/11/2001 relative à la lutte contre les discriminations
- Loi N° 2004-1486 du 30/12/2004 portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et l'égalité
- Loi N° 2006-396 du 31/03/2006 pour l'égalité des chances
- Loi N° 2008-496 du 27/05/2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.



www.fnte.cgt.fr

Cette dernière précise certaines notions de discriminations et complète la liste des discriminations interdites.

Quels sont donc ces critères retenus dans la loi pour être discriminants ?

Ils sont au nombre de 20 pour 2 types de discriminations : directe ou indirecte.

- 1) l'origine
- 2) le sexe
- 3) les mœurs
- 4) l'orientation sexuelle
- 5) l'identité sexuelle
- 6) l'âge
- 6) la situation de famille
- 7) les caractéristiques génétiques
- 8) l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie
- 9) l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une nation
- 10) l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une race
- 11) les opinions politiques ou philosophiques
- 12) les activités syndicales ou mutualistes
- 13) les convictions religieuses
- 14) l'apparence physique
- 15) le patronyme (nom de famille)
- 16) le handicap
- 17) l'état de santé (sauf inaptitude médicale constatée par le médecin du travail)
- 18) l'état de grossesse et de maternité
- 19) l'identité sexuelle

20) le lieu de résidence

Discrimination directe :

La loi dit « *Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, les convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.* »

Discrimination indirecte :

« *Constitue une discrimination indirecte, une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, sur le fondement de son appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime, et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.* »

Discrimination positive :

C'est un ensemble de dispositifs, mis en œuvre par l'Etat, pour favoriser l'accès de personnes appartenant à des catégories dont les membres subiraient ou auraient subi des discriminations, à certaines ressources sociales comme l'éducation, l'emploi, le logement, des avantages sociaux, etc...



Le saviez-vous ? : Les fiches emploi-nuisances (FEN)

C'est une fiche de liaison entre l'employeur et le médecin du travail.

Les dispositions du décret du 19 juillet 1985 modifié relatives aux principes généraux de prévention fixent au chef d'organisme notamment l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé du personnel qui relève de son autorité. Dans ce cadre, après avoir évalué les risques pour la sécurité et la santé du personnel conformément à l'article 6 de l'arrêté du 15 avril 1997 modifié, le chef d'organisme doit informer des nuisances détectées aux postes de travail et susceptibles de constituer un danger pour la santé, d'une part, aux agents et d'autre part, au service de médecine de prévention.

Pour satisfaire à cette obligation d'information, l'instruction n°303747 /DEF/SGA/DFP/PER/5 du 17 décembre 2001, définit les modalités de mise en œuvre de la FEN.

Cette dernière doit être établie systématiquement pour chaque personnel civil.

Contenu de la FEN

- désignation de l'organisme,
- nom, prénom, date de naissance
- profession ou grade
- site d'activité
- emploi occupé et date d'entrée
- numéro d'identification de la fiche (traçabilité)

En outre, ce formulaire comprend, le cas échéant, les fiches d'exposition relatives aux nuisances particulières (amiante ou fibres ...)

Le chef d'organisme est responsable de la rédaction de ce formulaire, en liaison avec le chargé de prévention et le médecin de prévention.

Mise à jour du formulaire de la FEN

Elle est révisée à chaque évolution :

- de la réglementation,
- des techniques mises en œuvre,
- des substances ou produits utilisés.

Il faut savoir qu'une FEN est systématiquement examinée lors de la dernière réunion du CHSCT.

Renseignements de la FEN

C'est le responsable hiérarchique, désigné par le chef d'organisme qui la renseigne. Il est indispensable que cette fiche soit renseignée le plus **complètement possible** et l'établissement d'une FEN est **annuelle**.

Puis la FEN est présentée à l'agent, ce dernier, à l'issue d'un entretien avec son autorité hiérarchique signe la fiche. Il conserve un exemplaire car **c'est sa seule trace écrite de son exposition**.

Textes : Décret 85-755 du 19 juillet 1985

Arrêté du 15 avril 1997

Arrêté du 22 avril 1997

Arrêté du 8 mars 1999

Arrêté du 2 mai 2005

Instruction n° 300506 / DEF/DFP/PER/5

Modificatifs : instruction 303219 / DEF/SGA/DFP/PER/5 du 4 décembre 2003

instruction 300320/DEF/SGA/DRH MD /PER 5 du 15 février 2007

Décret 2012 136 du 30 janvier 2012

Arrête du 30 janvier 2012 relative à l'article 1.4121-3-1 du code du travail.



www.fntte.cgt.fr

Bulletin de contact et de syndicalisation



www.fntte.cgt.fr

Nom :

Prénom :

Établissement :

Téléphone : Courriel :

Bulletin à remettre à un(e) militant(e) CGT ou à envoyer à

■ **Fédération Nationale des Travailleurs de l'Etat CGT** ■

263 rue de Paris – Case 541 – 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. 01.55.82.89.00 – Fax 01.55.82.89.01 – Email : trav-etat@cgt.fr