

**LIGNES DIRECTRICES
DE GESTION (LDG)
POUR LA MOBILITÉ
DU PERSONNEL**



sommaire

- 
- 2 **PORTÉE DES LDG RELATIVES À LA MOBILITÉ**
 - 3 **LES AGENTS CONCERNÉS**
 - 3 **TYPOLOGIE DES MOTIFS DE MOBILITÉ**
 - 3 **TYPOLOGIE DES FORMES JURIDIQUES DE MOBILITÉ**
 - 4 **DROIT À L'INFORMATION**
 - 4 **PRIORITÉ À LA MOBILITÉ**
 - 5 **OUTRE-MER ET ÉTRANGER (OME)**
 - 5 **COMMENT L'AGENT FAIT-IL CONNAÎTRE SA VOLONTÉ ?**
 - 6 **ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ**



Portée des lignes directrices de gestion relatives à la mobilité

« Les lignes directrices de gestion sont les orientations que se donne le ministère pour encadrer les conditions dans lesquelles s'exerce le pouvoir d'appréciation de l'administration pour gérer les mobilités. En cas de recours devant le juge administratif contre une décision individuelle, elles sont invocables par l'agent. En d'autres termes, les agents peuvent former un recours en cas de non-respect des dispositions des présentes lignes directrices de gestion.

Afin d'être portées à la connaissance de l'ensemble des agents concernés, les lignes directrices de gestion font l'objet d'une large publicité sur les sites Intranet et Internet du ministère de la Justice. Elles sont également disponibles dans les bureaux RH de proximité qui devront les porter à la connaissance de l'ensemble des agents relevant de leur périmètre de gestion, en leur communiquant les liens directs. »

Les agents concernés

Les mesures énoncées concernent les fonctionnaires, les ouvriers de l'État et les agents non titulaires sous contrat à durée indéterminée du ministère des armées et des établissements dont il a la tutelle (qu'ils soient sous contrats de droit public ou privé), hors corps particuliers relevant d'une gestion spécifique [Administrateurs civils (AC), ingénieurs cadres technico-commerciaux (ICT) et techniciens cadres technico-commerciaux (TCT)]

Typologie des motifs de mobilité

Les agents sont affectés sur des postes dont les missions sont en adéquation avec leur corps et grade. Les mobilités sont soit fonctionnelles, géographiques, à l'initiative de l'agent, ou à l'initiative de l'administration si :

- Modification de son organisation donc restructurations [cf guide UNSA Défense sur le plan d'accompagnement des restructurations (PAR) sur unsa-defense.org ou auprès de nos délégués] ;
- Dans l'intérêt du service (la jurisprudence reconnaît : améliorer la répartition des personnels, suppression d'un service, mauvaise entente entre un agent et son supérieur, comportement d'un fonctionnaire, des différends personnels sur la place publique) ou pour inaptitude physique ;
- Déplacement d'office : sanction disciplinaire de niveau 2 des fonctionnaires et ouvriers de l'État ;
- Affectation d'office pour les agents

de retour d'OME qui n'ont pas trouvé de poste et qui ont refusé 3 propositions faites par l'administration.

A noter que toute promotion de corps ou de grade (catégorie A) sauf plan de requalification, s'accompagne d'une mobilité. L'employeur qui propose un agent à une promotion (avancement) doit informer celui-ci de cette obligation de mobilité qui s'appliquera avec une priorité pour la mobilité fonctionnelle.

Pour l'UNSA Défense, l'agent devrait « se voir proposer un poste. En effet, cette promotion s'inscrit certes dans la reconnaissance des compétences et responsabilités, acquises par l'agent, mais aussi dans le cadre d'une GPEC des employeurs.

Typologie des formes juridiques de mobilité

Elles prennent la forme de mutations, détachements, affectations en position normale d'activité, de mises à disposition ou de réintégrations.

Droit à l'information

L'agent a un droit d'information sur le traitement et les avis émis sur sa demande. De même, les entretiens passés par l'agent auprès d'employeurs ayant des vacances de poste doivent être consignés et ces éléments d'appréciation peuvent être communiqués au candidat à sa demande. Un modèle de document prévu à cet effet, est annexé aux LDG.

Pour l'UNSA Défense : l'avis du chef d'établissement doit intervenir dans un délai raisonnable au regard de l'analyse de la demande, plus d'une semaine pourrait apparaître comme abusif.

Avant toute chose, il faut bien noter qu'une mobilité vise à faire correspondre les compétences détenues par un agent avec les besoins exprimés par un employeur, il ne peut y avoir mobilité sans poste vacant. Les agents sont informés des postes vacants ou susceptibles de l'être via le portail Mobilia. A terme, il offrira la possibilité de faire une demande de mobilité dématérialisée.

Tous les postes publiés depuis un mois sont ensuite publiés sur place de l'emploi public (PEP) qui est un site commun aux 3 fonctions publiques

(État, hospitalière et territoriale) et qui a pour objectif de favoriser la mobilité interministérielle. **S'agissant de détachement, l'UNSA Défense estime que l'émission de la fiche financière doit intervenir le plus en amont possible afin d'anticiper les éventuels problèmes et arbitrages nécessaires à la prise de décision.**

La fiche de poste rédigée par l'employeur est discutée et validée avec l'agent qui occupe ce poste lors de l'entretien annuel professionnel d'évaluation. Elle doit être insérée dans le dossier individuel de chaque agent. La vacance du poste peut être aussi l'occasion pour l'employeur d'une actualisation. La fiche de poste présente le besoin opérationnel et les caractéristiques du poste. Elle mentionne le régime indemnitaire et la durée d'affectation souhaitée. Toutefois, celle-ci ne peut excéder 5 ans. La liste de ces postes fera l'objet d'un arrêté ministériel cf l'article 10 du décret 2019-1265 du 29.11.2019 relatif aux LDG, aux politiques de mobilité et à l'évolution des attributions des CAP.

Il peut aussi être prévu une durée minimale d'affectation mais celle-ci ne peut être supérieure à 5 ans.

Priorité à la mobilité

Le poste vacant est, aux termes de la loi, prioritairement accessible aux agents :

- Restructurés ;
- Handicapés ;
- Qui sollicitent un rapprochement de conjoint ou partenaires de PACS ;
- Qui ont le centre de leurs intérêts moraux et matériels dans une collectivité art 73 et 74 de la constitution du 4.10.1958 ou en Nouvelle-Calédonie ;
- Qui réintègrent, de droit, suite à adoption et congé parental ;
- Fonctionnaires dont l'emploi est supprimé et qui ne peuvent être réaffectés dans leur service.

Au-delà de ces cas, seront traitées en priorité les affectations résultant du retour d'un agent :

- D'outre-mer ou de l'étranger ;
- D'un détachement extérieur ;
- D'un détachement syndical à temps complet ;
- À l'issue d'un congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD) ;
- D'autres cas de disponibilité (enfant de moins de 8 ans, soins à un enfant à charge, au conjoint, au PACS, à un ascendant accident ou maladie grave ou handicap nécessitant une tierce personne), suivre son conjoint ou son

partenaire de PACS s'il est astreint à établir du fait de sa profession sa résidence habituelle en un lieu éloigné ;

- À l'issue d'un mandat électif ;
- Lorsque l'agent souhaite un rapprochement familial.

Les LDG mentionnent également comme prioritaires les agents restructurés ou en sureffectif, les conjoints de militaires décédés.

Outre-mer et étranger

Tout agent peut candidater pour l'OME. Selon la destination, la durée d'affectation sera limitée dans le temps ou pas en l'absence de dispositions réglementaires la durée n'est pas limitée :

- Antilles, Guyane, Réunion, Mayotte, Nouvelle-Calédonie, Polynésie française ;
- Djibouti, Gabon et Sénégal parfois Émirats arabes unis ;
- Postes permanents à l'étranger PPE (DGRIS ou DGA).

Pour assurer la transparence, les candidatures sont examinées par un comité de sélection comprenant le

recruteur, le Comsup ou son représentant et le Bureau des ressources humaines - personnel civil local (BRH PC) La prise de poste se fait entre le 1.07 et 1.09. de l'année N.

Le gestionnaire de ces agents devra anticiper le retour et, un an avant, identifier les postes sur lesquels ils pourront se porter candidats. Il peut avoir un entretien avec le CMC.

Le nombre de candidatures est limité à 3 tous territoires confondus.

La candidature est à envoyer au BRH PC DICOM BPC du territoire. Cf Note 20-03047/ARM/SGA/DRH-MD/CMG-SGL du 25.06.2020.

Comment l'agent fait-il connaître sa volonté ?

Lors des entretiens annuels professionnels qui donnent lieu à établissement d'un compte-rendu d'évaluation professionnelle (CREP) pour les fonctionnaires et les agents sur contrat et de l'entretien de communication de la notation pour l'ouvrier de l'État. Ces entretiens conduits par le supérieur hiérarchique direct (SHD) sont l'occasion d'échanger sur les souhaits d'évolution en interne, en externe.

Pour l'UNSA Défense, en dehors des mouvements initiés par l'administration, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) développée par l'administration doit tenir compte des aspirations de l'agent. Le CREP est un élément important de la GPEC.

Il peut également évoquer ses souhaits de mobilité avec un conseiller mobilité carrière (CMC), présent au CMG, dans le cadre d'une démarche d'accompa-

gnement personnalisé. Les CMC accompagnent les agents dans la définition de leur projet et parcours professionnel. Il peut aussi renseigner un CV sur l'espace personnel du portail Mobilia. Ce CV sera alors consultable par les employeurs ayant des postes à

pourvoir. Dans le cas d'une primo-affectation, l'agent doit avoir effectué 2 ans sur son poste avant de solliciter une première mobilité (la période de stage n'est pas incluse dans le calcul de ces 2 années).

Accompagnement de la mobilité

L'agent peut bénéficier d'1 journée et 1/2 d'autorisation d'absence par an si la mobilité envisagée est sans changement de résidence. Dans le cas contraire, l'agent est mis en mission pour 3 jours éventuellement sécables. Au prononcé de la décision de mobilité, l'agent a droit à 3 jours de reconnaissance de poste. Pour éviter tout problème de paie, les mobilités prennent effet le 1^{er} jour du mois en prenant en compte un délai d'instruction du dossier suffisamment long. Afin que l'agent sollicitant une demande de mobilité soit bien informé des conséquences financières de celle-ci, il peut demander au CMG d'accueil la production d'une fiche financière. Les conditions d'attribution du ticket mobilité sont fixées par les circulaires relatives au RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) de chaque corps. Elles sont insérées dans les mémentos UNSA Défense de chaque corps à retrouver auprès de nos délégués ou sur le site unsa-defense.org. L'indemnité de changement de résidence est prévue dans les articles 18 et 20 du décret n°90-437 du 28 mai 1990 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets

de l'État... La prise en charge des frais de changement de résidence comporte une indemnité forfaitaire de changement de résidence destinée à couvrir les frais de transport du mobilier et une indemnisation des frais de transport de l'agent et des membres de sa famille sur la base du transport le plus adapté à la nature du déplacement et du tarif le moins onéreux. Le fonctionnaire peut bénéficier de la prise en charge de ses frais de déplacement et de transport de son mobilier s'il remplit, entre autres, les conditions suivantes :

- Avoir accompli au moins 5 ans dans sa précédente résidence administrative, si le changement d'affectation intervient à sa demande (ou au moins 3 ans) dans sa précédente résidence administrative ;
- S'il s'agit de sa 1^{re} mutation dans son corps ou cadre d'emplois ;
- Si le précédent changement de résidence est intervenu suite à un avancement de grade ou une promotion interne.

Toutefois, aucune condition de durée n'est exigée lorsque la mutation vise à rapprocher un fonctionnaire de son époux(se) ou partenaire de Pacs, lui-même agent public dans un même département ou dans un département limitrophe. Il est à noter que Paris (75), les Hauts-de-Seine (92), la Seine-Saint-Denis (93) et le Val-de-Marne (94) sont

considérés comme un seul et même département. Les frais de déplacement et de transport du mobilier de la personne avec laquelle l'agent vit en couple sont pris en charge si les ressources de cette personne ne dépassent pas 1 447,98 € brut par mois ou si les ressources du couple ne dépassent pas 5 067,94 € brut par mois. Le montant de l'indemnité forfaitaire dépend de la distance kilométrique mesurée d'après l'itinéraire le plus court par la route entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative de l'agent et du volume du mobilier transporté fixé forfaitairement en m³ par la personne concernée. L'indemnité temporaire de mobilité (ITM) est destinée à favoriser le recrutement d'agents sur des postes vacants difficiles à pourvoir. Le montant maximum de l'indemnité est fixé à 10 000 €. Il varie en fonction des sujétions imposées par l'emploi à pourvoir.

L'indemnité est payée en 3 fois :

- 40 % lors de l'installation de l'agent dans son nouvel emploi ;
- 20 % à la moitié de la période de référence ;
- 40 % à la fin de la période de référence.

Cf Arrêté du 24 juillet 2020 fixant la liste des postes ouvrant droit à l'indemnité temporaire de mobilité au sein du ministère des armées.

Il existe d'autres aides à la mobilité telles que :

- Le prêt habitat qui comporte un prêt accession à la propriété et un prêt complémentaire ainsi qu'un prêt de financement des travaux (cf e-socialdesarmees.fr) ;
- L'allocation d'aide à la mobilité du conjoint et un accompagnement des conjoints dans la recherche d'un emploi ou d'une formation (cf <https://www.defense-mobilité.fr>) ;
- Si la mobilité s'inscrit dans le cadre

d'une restructuration, d'autres aides sont prévues (à retrouver dans le guide UNSA Défense sur le plan d'accompagnement des restructurations (PAR) sur unsa-defense.org ou auprès de nos délégués).

Les LDG avaient été présentées au comité technique ministériel (CTM) du 3.12.2019 ; l'UNSA Défense avait voté contre et voici ce qu'elle en disait dans son compte rendu de cette réunion. Ces LDG, conséquences directes de la Loi de Transformation de la Fonction Publique (LTFP) du 6.08.2019, entraînent une autre façon de concevoir et le fonctionnement des services et le dialogue social. Bien sûr, et l'UNSA l'a dit lors des nombreuses séances de travail sur le sujet, nous savons quelque part, la bienveillance du Minarm vis-à-vis de ses agents. 30 années de restructurations continues n'y sont pas étrangères. Pour autant, ces Lignes Directrices de Gestion modélisent, elles aussi, la piètre considération des partenaires sociaux dans l'esprit du législateur et le vote de l'UNSA lors de ce CTM, sera de fait conforme à celui exprimé par nos représentants UNSA au Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État (CSFPE). Un vote unanimement défavorable, faut-il le rappeler, qui n'a pas empêché le gouvernement à faire voter cette loi... un 6 août... comme un ultime signe de mépris de l'État vis-à-vis de ses propres agents. Non, décidément, l'État n'est pas un bon employeur.

Pour toute question, n'hésitez pas à contacter nos délégués dont vous retrouverez la liste sur unsa-defense.org.





01.42.22.37.02



federation@unsa-defense.org



portail-unsa.intradef.gouv.fr



www.unsa-defense.org



@UnsaDefense



www.facebook.com/UNSADefense



Unsa defense diffusion



VOTRE BUREAU LE PLUS PROCHE :

ÉDITION JANVIER 2021