



SNITPECT - FO



SN P2E-FO

Réunion de dialogue social du 13 octobre 2016

Suppression d'un cycle mais pas des freins à la mobilité !

Dans les mesures proposées par l'administration, où sont les agents ?

A retenir :

Des **mesures obtenues grâce à FO** avec le "Manifeste pour la mobilité" : rétablissement des listes additives et maintien des effets différés et anticipés si l'agent le souhaite (annexe F),

mais **aucune avancée sur la levée des freins** à la mobilité :

- l'élargissement du périmètre de publication des postes, notamment aux établissements publics recrutant en PNA, est remis à plus tard;
- maintien des systèmes de fermeture des postes à la concurrence (réservés RZGE, service...);
- pas d'amélioration immédiate de la qualité des fiches de postes concernant la cotation des postes en fonction des différents régimes indemnitaires, postes ZUS, éligibilité à emplois fonctionnels...

Des annexes mobilité purement techniques, à destination des services et ne s'adressant pas aux agents: FO a demandé que la politique de **mobilité choisie** et favorisée soit réaffirmée!

Une **vigilance absolue** à maintenir sur les manoeuvres visant à contourner les CAP/CCP et à rompre l'égalité de traitement entre les agents!

FO a demandé que soit réaffirmée la **priorité à la publication ministérielle** dans le projet "d'expérimentation de campagne complémentaire intercycle pour certains postes de niveau A+", demande soutenue par toutes les OS: la publication sur BIEP ne doit intervenir qu'après échec de la publication ministérielle, point mis à l'arbitrage de la DRH!

Contacts :

SNP2E-FO : 01 40 81 24 20 - fo-snp2e.syndicats@i-carre.net

SNITPECT-FO : 01 42 72 45 24 - snitpect@snitpect.fr - www.snitpect.fr

Au cours des réunions du 14 avril et du 18 mai 2016, le SNP2E-FO et le SNITPECT-FO, tout en réaffirmant leur **opposition à la réduction du nombre de cycles de mobilité**, que Force Ouvrière a été seule à combattre en 2014 puis 2015, avaient demandé que la politique ministérielle de mobilité fasse l'objet d'une véritable discussion, en élargissant la question bien au delà du nombre de cycles et en l'articulant avec la politique de gestion prévisionnelle des ressources humaines de nos ministères, de ses services et de ses établissements publics et avaient remis à cet effet un "**manifeste pour la mobilité**" à la DRH de nos ministères.

Aujourd'hui, même si nous pouvons nous réjouir de la prise en compte de plusieurs de nos propositions (réaffirmation de spécificités de la mobilité ministérielle, rétablissement des listes additives telles que connues jusqu'en 2011, maintien des possibilités de mutation anticipée ou différée), de trop nombreuses questions, abordées par FO, restent sans réponse, notamment :

- Quelle association des quelques **établissements publics** accueillant des agents en PNA, dont l'ensemble des postes sont actuellement publiés sur nos listes ministérielles ?
- Quelle prise en compte des intérêts des établissements publics (ONEMA, AAMP, ONCFS, parcs naturels, conservatoire du littoral, Agences de l'eau...) et des autres ministères recrutant des agents du MEEM en PNA, dans tous les domaines d'activité de nos ministères (bâtiment, aménagement, environnement, eau, biodiversité...)? La publication de leurs postes sur les listes ministérielles serait pourtant une véritable avancée pour les personnels.
- Quid des autres organismes (ADEME, CSTB, SNCF-réseau, ...) ?
- Par ailleurs, l'adaptation, voire la modernisation, de l'**application Mobilité** (qui, elle, générerait de réelles diminutions de charge de travail pour les services gestionnaires) n'est toujours pas évoquée pour la mise en œuvre des propositions décrites dans le projet de l'administration.

Le SNP2E-FO et le SNITPECT-FO ont rappelé, à nouveau (car l'administration l'avait omis dans ses documents préparatoires) et en préalable, l'attachement des agents à la **gestion de leurs corps à travers leurs CAP et CCP**, seules garanties d'une gestion égalitaire, transparente et de qualité pour l'ensemble des agents et ont dénoncé toutes velléités d'affaiblissement du rôle des CAP.

A ce titre, le SNP2E-FO et le SNITPECT-FO se placent en vigilance absolue sur le projet d' "expérimentation de cycle complémentaire pour certains postes de A+", dont le concept pourrait prêter à sourire après la suppression d'un cycle de mobilité par l'administration elle-même, si l'enjeu pour les agents et les services n'était si important et si de graves dérives n'existaient (tentative de contournement des instances, tendance à des publications ou des validations d'affectation « au fil de l'eau » en dehors de tout cadre garantissant aux agents le respect des grands principes de mobilité).

➤ Retrouve ci-dessous l'**analyse de Force Ouvrière** par rapport aux propositions écrites de l'administration.

Propositions de l'administration	Analyse FO
<p>L'administration s'est engagée, au cours des réunions du 14 avril et du 18 mai 2016 avec les organisations syndicales, à proposer des mesures d'accompagnement du passage de trois à deux cycles annuels de mobilité, tout en veillant au respect des principes généraux de la mobilité ministérielle : transparence dans la publication des postes, postes non fléchés par corps, priorité donnée au classement des employeurs en tenant compte des priorités législatives, priorité aux candidats internes à nos ministères, etc.</p>	<p>FO réaffirme l'attachement des agents à la mobilité choisie et à la gestion de leurs corps à travers leurs CAP et CCP, qui est le seul lieu où l'application des principes évoqués pourra être garantie. FO demande à ce que le rôle des CAP et CCP ne soit plus omis par l'administration dans ses documents de présentation et que le principe, pourtant évident, d'égalité de traitement des candidatures soit rappelé. FO note enfin avec attention la priorité donnée aux candidats sur des postes budgétairement rattachés au ministère. Le seul moment où les contraintes individuelles des agents sont prises en compte est renvoyé aux priorités législatives ! Donc, uniquement quand</p>

		son poste est supprimé ou en cas de rapprochement de conjoint. Mais parfois, la vie est plus compliquée et les intérêts personnels des agents doivent être pris en compte, plus que le classement du service ! La santé des agents impacte la santé des services...
A-Assouplissement des dates d'affectation de référence		
Au titre de ces mesures d'accompagnement, il est envisagé un assouplissement des règles de fixation de la date d'affectation.		FO dénonce le déficit d'information des agents pour le cycle en cours 2017-3 et le surcroît d'activité que la suppression du 3ème cycle génère en termes de prises d'arrêt au cas par cas.
I-La date d'affectation de référence dans le nouveau système à deux cycles		
<p>Dans le cadre du passage de trois à deux cycles annuels de mobilité, la nouvelle procédure semestrielle suppose une adaptation des dates d'affectation de référence : les précédents cycles de janvier et de mai sont ainsi remplacés par un seul cycle, positionné sur le mois de mars.</p> <p>Les dates de référence sont donc désormais, comme le plus grand nombre de nos partenaires ministériels, le 1er mars et le 1er septembre.</p> <p>Il demeure néanmoins possible de demander l'application anticipée ou différée de la date d'affectation, dans certains cas.</p>		
II-La modification de la date de référence dans le nouveau système		
<p>Dans le système précédent à 3 cycles une dérogation de plus ou moins un mois était possible, en amont ou en aval de la date de référence indiquée dans la note d'appel à postes et à candidature.</p> <p>Il est proposé de faire évoluer la règle actuelle du « plus ou moins un mois » autour de la date de référence.</p> <p>Plusieurs options sont envisageables, étant entendu que les bornes naturelles de la mobilité correspondent aux dates des CAP : Une mobilité peut ainsi théoriquement être réalisée entre la tenue de la CAP proposant la validation de la mobilité et la CAP suivante.</p> <p>Il est proposé d'appliquer une modulation de plus ou moins trois mois autour de la date de référence.</p>		<p>Le maintien de la possibilité de demander une application anticipée ou différée de la date d'affectation était une nécessité pour garantir des conditions minimales de mobilité pour les agents.</p> <p>FO sera extrêmement vigilant à ce que les dates d'affectation anticipée ou différée ne soient pas utilisées pour court-circuiter les instances, pour dériver vers une gestion au fil de l'eau ou être imposées aux agents au seul profit des services.</p>
<p>Afin de solliciter une anticipation ou un report de la date d'affectation de référence, la validation par acceptation écrite/formelle de la modification était et demeurera la règle.</p> <p>À l'identique du système actuel, qui pourra être reconduit, le support formel de cette modification est l'« annexe F », document joint à chaque circulaire d'ouverture du cycle et qui doit être revêtu des signatures et cachets des services d'accueil et d'origine, et de la signature de l'agent candidat.</p> <p>Dans tous les cas, à défaut d'accord sur une date commune dans le délai prescrit de transmission de l'annexe, il convient de se reporter à la date de principe de l'affectation qui correspond à la date de référence donnée dans la circulaire de mobilité : un désaccord quant à la modification de la date d'affectation ne conduit pas à l'échec de la mobilité, mais simplement au retour à la date d'affectation de référence.</p>		<p>→ Obtenu grâce à FO</p> <p>FO demande cependant que l'examen des carrières ne pâtissent pas des modifications du calendrier des cycles de mutation dans les processus de promotion.</p> <p>Par exemple, une affectation au 1^{er} mars de l'année N ne doit pas entraîner un rejet de l'examen du CREP année N lors d'un dossier de promotion. L'année doit être considérée comme complète.</p>

<p>Avantages attendus du nouveau système :</p> <ul style="list-style-type: none"> • il offre de la souplesse avec la possibilité de réaliser des mutations au début de tous les mois de l'année (à partir du 1er décembre n-1 et jusqu'au 1er juin pour le cycle de mars, et à partir du 1er mai et jusqu'au 1er décembre pour le cycle de septembre) ; • il permet de réaliser une mutation urgente très rapidement après la CAP de mobilité. 		<p>Pour FO, la souplesse sera en réalité toute relative car la condition du triple-accord requis (agent, service d'accueil, service de départ) ne sera pas réunie plus fréquemment qu'aujourd'hui, surtout pour des délais dépassant 1 mois (les services risquant de ne pas vouloir aggraver des périodes de vacance de poste). Par ailleurs, cette facilité pour les agents ne doit se transformer en mobilité au fil de l'eau ingérable par les services RH.</p>
<p>Un bilan de l'application de cette règle pourra être tiré après un an de mise en œuvre.</p>		<p>FO exige la réalisation et la diffusion de ce bilan et tirera déjà de premières conclusions des résultats des prochaines CAP et CCP 2016.</p>
<p>B-Les règles de la liste additive</p>		
<p>Au titre de ces mesures d'accompagnement, une liste additive sera publiée, en ajout et en correction de la liste principale.</p>		<p>Le besoin avancé de corrections interpelle compte tenu des délais laissés à la préparation des listes de postes vacants. Par ailleurs, FO demande à ce que les fiches de postes soient désormais sincères et complètes (niveau de régime indemnitaire, éligibilité aux emplois fonctionnels, déroulement de carrière). FO considère comme inacceptable que des postes vacants en liste principale disparaissent en liste additive, comme on le voit déjà fréquemment !</p>
<p>I-Le contexte</p>		
<p>Les cycles de mobilité des MEEM-MLHD, actuellement au nombre de trois par an, sont réorganisés à compter de 2017 sur la base de deux cycles annuels pour en améliorer la gestion et permettre la convergence des calendriers avec les autres ministères, notamment dans les DDI. Cette réforme permettra de faciliter les recherches de postes pour les agents, par l'allongement des périodes de publication (trois mois au lieu d'un dans le système à trois cycles) et pour les services d'améliorer la publication des postes.</p>		<p>FO réfute toujours les arguments fallacieux de soi-disant convergence des calendriers au profit de la gestion des agents par les services. FO demande un bilan de la coordination des CAP/CCP entre ministères MEEM – MAAF – MEFI et exige que les conditions de candidatures des agents des ministères MEEM MLHD ne leur soient pas défavorables par rapport à des recrutements externes.</p> <p>FO exige la mise en place d'indicateurs de suivi des RPS dans les services RH centralisés et de proximité, liés à la surcharge de travail due à la concentration des actes de gestion liés aux mobilités, et demande une présentation spécifique en CHSCT.</p>
<p>Elle permettra, également, de rétablir les listes additives qui existaient avant 2011, pour pouvoir modifier la liste des postes, par exemple pour prendre en compte les départs des agents non prévus initialement et dont les postes n'auraient pas été publiés.</p>		<p>→ Obtenu grâce à FO</p> <p>Pour FO, la vocation exclusive de cette liste doit être d'ajouter des postes et non d'en supprimer ou d'en modifier.</p>
<p>Aujourd'hui, en effet, une seule liste de postes principale est publiée et peu de modifications sont effectuées pendant la période de publication des postes, obligeant à chaque fois la fermeture ponctuelle de l'application Mobilité.</p>		<p>Un rétablissement de la vérité est utile : FO dénonce les modifications incessantes et opaques des listes publiées sur les derniers cycles (créations et suppressions de postes notamment)</p>
<p>II-Les conditions d'utilisation de la liste additive</p>		
<p>La liste additive offrira la possibilité aux services de rectifier les omissions et erreurs matérielles dans les postes de la liste principale, dans la transparence et selon un calendrier connu de tous.</p>		<p>FO demande une définition claire des « corrections » pouvant être apportées, leur présentation aux organisations syndicales en CAP et la formalisation des informations faites aux agents.</p>

		Les précédents responsables de la DRH ont imposé la suppression de la liste additive en prétendant que cela faciliterait la mobilité !
Elle rendra également possible l'ajout d'un poste susceptible de devenir vacant, lorsque son titulaire envisage une mobilité sur un poste qu'il a découvert sur la liste principale.		A l'occasion du rétablissement des listes additives, FO demande une plus grande rigueur sur l'usage du « susceptible d'être vacant », dès le prochain cycle de mobilité.
En revanche, les suppressions ou modifications substantielles d'un poste publié vacant, en particulier lorsqu'un agent s'est déjà porté candidat, devront être limitées autant que possible et dans des conditions concertées avec les services et les organisations syndicales. La DRH demandera aux services de justifier leurs propositions de suppression ou de modifications importantes dans la liste additive.		FO sera en vigilance absolue sur ce point pour que la vocation initiale de la liste additive ne soit pas détournée. Les périodes de préparation des listes sont désormais suffisamment longues pour les stabiliser en amont. FO demande que les conditions de justification pour les postes externes au ministère (établissements publics, ...) soient, en particulier, précisées.
III-Le calendrier		
<ul style="list-style-type: none"> • Appel à postes et à candidatures du prochain cycle diffusé autour du 20 novembre 2016. • Publication de la liste principale la 1ère semaine de janvier 2017. • Publication de la liste additive à la fin du mois de février. • Date limite des candidatures fixée la dernière semaine de mars, afin de tenir compte des instructions contenues dans la note DGAFP/DSAF du 4 février 2016, fixant la date du 30 mars 2017 pour la remontée des avis des services d'accueil en DDI. • Tenue des CAP de mobilité en mai 2017 et prise de poste au 1er septembre 2017. • Calendrier homothétique, reproduit avec un décalage de 6 mois pour le cycle suivant (2018-3). 		<p>FO demande la fixation des dates de pré-CAP et de CAP dans les meilleurs délais pour 2017 afin de pouvoir anticiper le nouveau format des mobilités ministérielles.</p> <p>Devant l'augmentation du nombre de candidatures sur les cycles, FO demande l'allongement des périodes de pré-CAP/CCP et de CAP/CCP.</p>
C-Les règles de prise de contact entre le candidat et le service		
L'allongement des périodes de publication des postes (presque 3 mois pour la liste principale et la liste additive) permettra aux agents d'élargir leur recherche de postes et pourrait donc entraîner pour les employeurs une augmentation des demandes d'entretien sur les postes publiés.		
I-En amont de la prise de contact		
L'agent intéressé par une offre publiée sollicite un entretien auprès de la structure d'emploi désignée dans la fiche de poste. Cette première prise de contact, à ce stade informelle, se fait à l'initiative du candidat, par téléphone ou messagerie électronique.		<p>FO ne voit aucune plus-value à la formalisation de cette phase. L'absence de caractère formel ne saurait être un prétexte à des suppressions de postes de la liste principale.</p> <p>FO rappelle sa revendication exprimée dans le manifeste pour la mobilité, pour que le temps de travail et les autorisations d'absence nécessaires soient actés à travers cette présente note. Il est inadmissible que les agents effectuent ces recherches de poste et ces contacts sur leur temps de repos et à leurs frais.</p>
II-Au moment de la prise de contact		
Afin de conforter son choix et pour garantir l'égalité de traitement entre tous les candidats, le service d'accueil ayant publié un poste et qui reçoit une sollicitation dans les délais impartis, propose un entretien à tous les agents		FO note ce rappel à l'intention des services et veillera également à ce que la qualité des avis sur les candidatures par les services d'accueil ne soit pas dégradée.

qui se sont manifestés.		
Par commodité et à l'initiative de l'agent ou du service d'accueil, il est possible d'organiser un entretien téléphonique ou une visioconférence en raison d'une situation géographique éloignée, ou dans le cas d'un nombre élevé de candidats.		<p>FO n'acceptera pas que les agents payent les conséquences de la diminution des cycles en permettant aux services d'évincer ou proposer des entretiens au « rabais » à certains candidats pour argumenter par la suite des avis défavorables fallacieux.</p> <p>FO revendique le bénéfice d'ordres de mission pour recherche de postes et la prise en charge des frais de déplacement correspondants.</p> <p>FO exige que les conditions matérielles soient réunies (accès facilité à la visioconférence) pour permettre aux agents en poste ou candidatant dans les Outremer ou à l'international des conditions d'entretien satisfaisantes.</p>
III-En aval de la prise de contact		
<p>À l'issue de l'entretien, un agent qui souhaite demander une mutation doit remplir un formulaire de demande de changement d'affectation – PM 104, ou, le cas échéant, formulaire MAAF.</p> <p>Ce formulaire doit être signé du candidat, complété par l'avis du service d'origine et par l'avis – avec classement – du service d'accueil.</p> <p>Le respect de cette formalité permet notamment de prouver que le supérieur hiérarchique a bien été tenu informé du projet de mobilité d'un de ses agents.</p>		<p>FO demande que soit également rappelée l'obligation de transmission systématique des candidatures par les services et que les agents soient informés des dates de transmission des documents.</p> <p>FO demande que les notes de gestion mobilité et les formulaires soient disponibles via l'application Mobilité pour tous les agents (même ceux n'ayant pas accès aux systèmes d'information du ministère, notamment les agents en essaimage).</p> <p>FO rappelle sa revendication exprimée dans le manifeste pour la mobilité, pour que les agents puissent saisir eux-mêmes leurs demandes de mutation dans Mobilité de manière dématérialisée et en obtiennent le récépissé.</p>

Propositions de l'administration		Analyse FO
Expérimentation d'une campagne complémentaire inter cycles pour certains postes de niveau A+		<p>FO exige la définition exacte du périmètre dit « A+ » sous-tendu par la DRH, appellation non-reconnue par la Fonction Publique.</p> <p>La sous-direction RM confirme que tous les corps accédant actuellement aux listes A+ sur mobilité pourront postuler sur cet intercycle.</p>
Une demande des services et des organisations syndicales des corps A+		
Le passage de trois à deux cycles annuels de mobilité peut avoir pour effet d'allonger la durée de vacance des postes, en particulier quand un poste devient vacant sans avoir pu être publié. Pour des postes à enjeux, notamment d'encadrement, il n'est pas toujours possible d'attendre le cycle suivant.		La candeur de ce propos introductif prêterait à sourire si le sujet n'était si grave : FO sera extrêmement vigilant à ce que l'administration ne profite d'une situation qu'elle prétend lui être imposée pour dégrader la gestion des personnels.
A la demande des services et des organisations syndicales des corps d'encadrement supérieur, la DRH va lancer une expérimentation d'une campagne complémentaire inter cycles sur quelques postes de A+ dès ce mois de novembre. Les modalités en sont concertées avec les services (RZGE, groupement des DDT et DAC) et les organisations syndicales.		FO demande l'explicitation de cette phrase sibylline ; en tous les cas, cette demande ne provient pas des organisations syndicales représentatives des CAP des ITPE ou des AUE ! Il était par ailleurs présenté qu'un des objectifs était de soulager les services en réduisant le nombre de cycles ; mais l'administration n'est pas à une incohérence près dans ses propositions...

<p>La campagne complémentaire inter cycles permettra de pourvoir des postes vacants urgents sans devoir attendre le cycle suivant et de faciliter le traitement des situations d'urgence.</p>		<p>FO s'insurge contre le sous-entendu que l'urgence à pourvoir des postes vacants ne peut concerner que des postes de A+ dans les services (au mépris de certains postes de catégorie « simple » A, B ou C qui le méritent tout autant).</p> <p>Le calendrier annoncé dans la fiche est bien maintenu, malgré la proximité de cette réunion de concertation avec la date de remontée des postes (21 octobre).</p>
<p>Elle respectera les grands principes de la mobilité (publicité des postes, transparence des choix des candidats, rôle des CAP).</p>		<p>Une fois de plus, le principe d'égalité de traitement semble oublié par l'administration ... et en dit long sur la vertu « sélective » attendue par l'administration pour ce dispositif !</p> <p>FO exige que les dimensions sociales liées aux demandes de mobilité (rapprochement de conjoints, suppression de postes, ...) soient prises en compte.</p>
<p>Un cycle de mobilité intermédiaire qui se déroule en parallèle des deux cycles de mobilité classiques.</p>		
<p>Un appel à postes et à candidatures sera prochainement diffusé.</p>		<p>FO ne reviendra pas sur l'usage éhonté du futur de l'indicatif ... l'administration ayant pris soin de lancer la démarche d'appel à postes en catimini, sans information des organisations syndicales (pas de la nôtre en tous les cas!).</p>
<p>Il sera demandé aux RZGE de sélectionner en priorité des postes vacants A+ non publiés au 2017-3 ne pouvant pas attendre septembre 2017.</p>		<p>Cette disposition interpelle car elle va à l'encontre du principe de liste additive et de l'élargissement des dates d'effet anticipé. Des précautions sont attendues pour éviter les dérives.</p>
<p>La liste des postes vacants sera publiée sur le site Intranet de la DRH et à la BIEP pendant un mois environ.</p>		<p>FO avait dénoncé les manœuvres visant à publier sur la BIEP dans son « manifeste pour la mobilité ». FO fustige cette grave dérive éloignant encore un peu plus le ministère de ses agents et demande que le principe de priorité interne au ministère (agents en poste au ministère ou relevant d'un corps ministériel) soit respecté.</p>
<p>Les candidatures seront remontées et classées par les services selon la procédure habituelle : tous les candidats doivent être classés et les éventuels avis défavorables seront à justifier de la même façon que lors des cycles classiques.</p>		<p>FO souhaite en complément que les principes d'accord d'entretiens pour tous les candidats, dans de bonnes conditions, soient rappelés aux services.</p> <p>Le formulaire PM104 devra être utilisé.</p>
<p>Les organisations syndicales seront consultées par mail (« CAP électronique ») en décembre avec la totalité des classements et avis des services.</p>		<p>S'agissant d'un dispositif institutionnel et collectif, susceptible de concerner un nombre de postes important, FO exige la tenue a minima de réunions techniques par corps avec la représentation du personnel en CAP avant décision d'affectation, et inscription des résultats dans le cadre de la CAP suivante (qu'elle concerne la mobilité ou un autre sujet).</p> <p>FO demande à ce que le format dématérialisé soit strictement réservé à la résolution de problématiques individuelles nécessitant une décision rapide (retour d'essai, situation médicale ou sociale sensible....) avec là aussi régularisation de la décision à la CAP suivante.</p>
<p>S'il n'y a pas d'opposition justifiée au choix de l'employeur, les candidats seront affectés dès que</p>		<p>Cette proposition de disposition interpelle car elle induirait un biais permettant aux services de ne</p>

possible (après accord des services et de l'agent) et au plus tard 2 mois après la date de la CAP électronique.	volontairement pas publier leurs postes sur les listes ministérielles, afin d'avoir des candidats avant la date de référence. Là encore, des précautions sont attendues pour éviter les dérives.
La communication prévue vers les agents	
<p>Ce dispositif de mobilité étant nouveau dans notre ministère, il convient d'informer largement les agents concernés, a priori tous les agents de catégorie A+.</p> <p>Il a été convenu avec la DICOM de mettre en place une communication sous 3 formes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'appel à postes qui sera diffusé par la sous-direction RM dans les prochains jours invitera les directeurs de DAC, DREAL, DDT(M) à diffuser un mail d'information à tous les cadres A+ de leur service, • un article sera publié dans la rubrique « Focus » de l'intranet, accessible dans la page d'accueil des sites de nos 2 ministères, • un article paraîtra dans le « Fil info » avec un lien renvoyant vers la rubrique « Focus ». 	<p>La cible semble volontairement exclure les agents de catégorie A pouvant concrétiser une promotion sur ces postes (ce qui serait pourtant intéressant face à la suppression d'un cycle de mobilité).</p> <p>FO exige donc que l'information soit portée à connaissance de l'intégralité de la catégorie A... à moins que l'administration ne souhaitait écrire « A++ culminant HEB » au lieu de « A+ », en réponse aux injonctions sous-jacentes de la Fonction Publique, ce qui constituerait une réelle provocation pour les corps A/A+.</p> <p>Par ailleurs, la communication oublie les collègues dans une démarche de réintégration (en essaimage, disponibilité, ...) n'ayant pas un accès aux systèmes d'information proposés.</p>

En ce qui concerne les modalités concrètes de consultation des élus CAP concernés, les choses sont encore bien imprécises. La DRH transmettra le 12 décembre le tableau croisé de toutes les candidatures avec les avis des services recruteurs et de départ.

Là encore les établissements publics n'ont pas été consultés pour faire remonter leurs postes A+ urgents à publier dans cet intercycle...

Les autres ministères concernés par des candidats sur cet intercycle devront eux aussi mener une CAP électronique mi décembre 2016.

Paris, le 13 octobre 2016

Les représentants SNITPECT-FO et SNP2E-FO