

Bonjour,

Sujet épineux que la question des mobilités et dans le cas présent des mobilités contraintes puisque les mobilités choisies feront l'objet de groupes de travail au cours du second semestre 2022.

La lecture du rapport et de la charte appelle de notre part plusieurs remarques et questionnements :

En introduction de la charte, vous évoquez les évolutions réglementaires avec notamment la mise en place de la Période de

Préparation au Reclassement (PPR) par le décret du 5 mars 2019, le développement des situations de mobilité contrainte hors reconversion rendent nécessaire la réécriture de cette charte et de l'inscrire dans un cadre plus large en y intégrant les différentes formes de mobilité.

Page 6, vous précisez : Le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 a institué une Période de Préparation au Reclassement (PPR) au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice des fonctions du grade.

Nous en déduisons que c'est un choix politique local d'étendre à toutes les formes de mobilité la PPR. Donc, au regard de la définition que vous donnez de la mobilité contrainte, d'y intégrer les mobilités liées à des difficultés professionnelles, la réorganisation ou la fermeture de Service. Pour autant, vous écrivez page 7 : 3-Les principes retenus par notre collectivité : **Un cadre unique pour l'ensemble des mobilités contraintes.**

Dès lors qu'un agent devra changer de métier. N'est-ce pas exclure les agents subissant une mobilité contrainte liée à des difficultés professionnelles, la réorganisation ou la fermeture de Service ?

Page 6 vous écrivez, au sujet de la PPR, Elle encadre la **durée du parcours de reclassement** en la limitant à **12 mois** et page 7 Elle peut être **renouvelée une fois**, dans la limite d'une **durée totale de 24 mois**.

Page 10, vous insistez sur le fait que nos collectivités ont fait le choix de mobiliser les modalités de la PPR quel que soit le motif de la mobilité. Doit-on envisager la PPR également pour les mobilités choisies ?

Page 15, dans le chapitre 2 – Le refus de l'agent d'intégrer la procédure : et son paragraphe 2.2- Mobilité ne relevant pas d'une inaptitude vous écrivez : Dans ce cas, une proposition de changement d'affectation est faite à l'agent qu'il ne peut refuser sous peine de s'exposer à une procédure d'abandon de poste (CAA Marseille, 20 juin 2006, N° 02 MA 01617). En fait, vous imposez aux agents d'intégrer la procédure sous peine de licenciement ?

Page 19 : Pouvez-vous rappeler les modalités de dégressivité du régime indemnitaire, s'il vous plaît ?

Page 20 : à la question "Un agent peut-il refuser ou interrompre une mission dans un service ?" vous répondez par la négation sauf raisons médicales. Pourquoi ne pas prendre en considération les possibles difficultés professionnelles comme décrites dans la définition même de la mobilité contrainte ?

À la question " Un agent peut-il se former à un métier correspondant à une catégorie hiérarchique inférieure à sa catégorie d'origine ?" vous renvoyez au chapitre 3.3 qui n'évoque que le régime indiciaire de l'agent. Qu'en est-il de son régime indemnitaire ?

Nous sommes conscients qu'il fallait réécrire la charte sur les mobilités. Au regard de toutes les définitions de ce que peut être une mobilité contrainte, ce n'est pas chose aisée.

Là où nous sommes en désaccord, c'est au sujet de la mobilité contrainte pour des raisons de difficultés professionnelles. En effet, beaucoup de raisons peuvent être trouvées pour forcer un agent à suivre un parcours de mobilité contrainte sous des prétextes insidieux. Nous souhaitons juste dire que dans le cadre d'un conflit lié à des difficultés professionnelles, il faut deux parties, celle à qui vous allez proposer une mobilité contrainte ne sera pas forcément celle qui méritait cette mobilité, c'est déjà prendre parti pour un camp et au final, la pousser vers la porte.