



Bilan de la campagne parisienne de mobilité B/C

Avec les **lignes directrices de gestion**, les organisations syndicales ont désormais plus de difficultés pour aider les agents pour les mobilités et les promotions. Nous ne disposons plus, avant la publication des affectations, d'un document listant le choix des agents et des « services recruteurs ». Cela nous permettait d'avoir une vision d'ensemble, avec une attention particulière pour les agents prioritaires. Désormais, ce n'est plus le cas, mais nous pouvons aider les agents qui nous contactent et organiser un suivi en bilatéral avec la direction. ***Il ne faut donc pas hésiter à nous contacter !***

Nous déplorons que les **agents « prioritaires »** (agents en mission ou dont le poste est supprimé) ne le sont pas dans les faits : ils peuvent se retrouver obligés d'élargir leurs choix (sur les quelques postes restants...) ou carrément rester sur le carreau même quand ils sont classés par les « services recruteurs ». Autrement dit, les chefs des services recruteurs imposent leur choix et le DCVCT s'incline. Des prétextes bidons ont été invoqués pour refuser l'affectation d'agents prioritaires sur un poste de leur liste. Des prétextes qui cachent des discriminations à l'égard de certains agents. Un directeur s'est par exemple cru autorisé à bloquer l'affectation d'un agent prioritaire dans sa direction, en raison d'un vieux contentieux, préférant ainsi laisser le poste vacant et l'affecter à la PEP (place de l'emploi public) plutôt que de l'attribuer à un agent prioritaire. Nous n'incriminons pas le travail des **agents du DCVCT qui déploient des efforts importants pour tenter de débloquer des situations**. Nous saluons au contraire leurs efforts. Mais il y a une dérive importante qu'il faudrait stopper par notre mobilisation collective : des chefs se croient tout permis et pensent que les campagnes de mobilité sont des « marchés » où ils peuvent imposer leurs choix sans tenir compte de la situation des agents ou de l'intérêt général qui est de ne pas laisser des agents sur le carreau ou des postes vacants. Certains récusent des candidats sans raison valable, pour imposer sans risque « la » candidature qu'ils veulent.

Nous constatons aussi que dans certains services **des agents sont poussés vers la sortie** pour laisser la place à d'autres. C'est une forme de violence et de harcèlement pernicieux qui peuvent avoir des conséquences très graves sur les agents qui sont victimes de telles pratiques. Nous constatons aussi que des services opèrent une discrimination sur l'âge, basée sur des préjugés. Nous avons ainsi des services de moins en moins mixtes, avec une concentration de jeunes à certains endroits et de plus âgés à d'autres.

Pour faire face à ces dérives – qui pourraient s'accroître dans les années qui viennent – nous invitons tous les agents **à nous contacter et à ne pas rester seuls** quand ils s'estiment victimes de discrimination, de formes de mises sur la touche ou de harcèlement. L'intervention des syndicats est un garde-fou face à ces dérives et une protection pour les agents.

La direction vous a dernièrement envoyés la nouvelle charte de mobilité de la campagne des agents B&C à la DG ([ici](#)). Vous trouverez en PJ nos retours sur ces modifications (ou [ici](#)).