



LA LOI MOBILITE au CD31 :

Politique RH vs travailleurs sociaux et médico sociaux.

A l'ordre du jour du comité technique du 16 juin 2020, **FOCD31** s'est exprimé sur le tableau « **demande de transformation de postes exprimés au titre de la DM1 2020** », et a demandé quels étaient les **critères** appliqués à ces changements de cadres d'emplois ?

En effet, des changements de cadres d'emplois sont possibles dans le cadre de la loi mobilité du 3 août 2009, loi qui a créé des droits spécifiques au bénéfice des agents qui souhaitent évoluer professionnellement (ouverture de tous les corps et cadres d'emplois au détachement et à l'intégration directe à la demande de l'agent).

L'administration nous a expliqué que les **critères retenus** pour ces transformations de postes visent à mettre en œuvre progressivement cette loi sur la mobilité dans la collectivité et ce **uniquement par la voie du détachement, imposée pour une durée de 2 ans** avant intégration ou pas, **sorte de période d'essai déguisée !**

Pour cela, l'administration nous précise qu'il s'agit « *DE LA POLITIQUE RH EMANANT DE SA DOCTRINE DONT L'ESPRIT FIGURE DANS UNE NOTE TRANSMISE* ». **Note inconnue** des organisations syndicales, mais nous étions au courant qu'un *faiseur de doctrine* sévissait uniquement pour les travailleurs sociaux et médico sociaux.

Il faut savoir que cette loi mobilité est déjà appliquée au sein de notre collectivité, mais que pour les travailleurs sociaux et médico sociaux un traitement particulier leur est réservé.

Pour **FOCD31** cela s'appelle la **doctrine de la discrimination !**

Quant aux collègues en repositionnement professionnel qui sont issus de la filière médico-sociale et qui occupent déjà un autre poste comme celui d'attaché territorial, l'administration **leur impose aussi un détachement de 2 ans**, arguant de préserver « *leur bien être professionnel* ».

En l'espèce, ce qui leur pose problème c'est que les ASE et les TMS très nombreux dans la collectivité ont été classés en catégorie A et ont donc la possibilité d'utiliser ces nouveaux outils offerts par la loi sur la mobilité et ainsi prétendre à une **vraie évolution de carrière**.

Mais la politique RH et sa doctrine en **décide autrement**, préférant **discriminer** et donc **sanctionner** une catégorie de personnels !

Encore un *très bon signal* donné après le mouvement social d'octobre 2019. Nous pensions que c'était le monde d'avant, mais c'est le monde à **l'envers** !

D'ailleurs, lors de cette crise, **l'exécutif** s'était dit **favorable** à cette loi mobilité et a ouvert des postes à responsabilité aux ASE et TMS en pleine mobilité territo.

Problème là aussi, il leur a été **imposé** l'exigence du CAFERIUS ou autres diplômes supérieurs.

La RH nous a expliqué que beaucoup de départements appliquaient cette loi et que le CD31 l'avait amélioré, grâce à SA DOCTRINE particulièrement réputée pour être favorable aux agents. **LOL** et **RE LOL**.

FO est bien placée pour savoir qu'en effet cette loi mobilité est déjà appliquée au sein de nombreux départements dans le **strict respect de son esprit**, sans période d'essai imposée et en répondant aux demandes des agents.

Le Président de l'instance plus qu'interrogatif/dubitatif a d'ailleurs demandé l'organisation d'une **réunion de dialogue social** pour la transparence des modalités de mise en œuvre de la loi mobilité, ce qui prouve une fois de plus l'opacité de la collectivité.

FOCD31 attendait du Président de séance un rappel aux principes fondamentaux de la loi et à son état d'esprit : **Monsieur le Président**, les modalités de mise en œuvre **n'ont pas lieu d'être**, insurgez-vous contre cette doctrine nulle et non avenue.

Pour **FO** c'est **NON**, nous ne VOUS laisserons pas faire, une telle **discrimination** est **indigne** de notre collectivité, et **NON à ce détournement de la loi** à la *sauce* RHCD31, agrémentée de clientélisme, émulsionnée de discrimination, et exclue les TMS et ASE pour éviter que la *sauce* RH tourne...