



## MUTATIONS, MOBILITÉS : LE GRAND BAZAR

### ÇA SUFFIT !

Le plan 2020, en plus de vouloir faire disparaître 2500 possibilités de mutations, aggrave encore plus la situation avec des mobilités contraintes, un turn-over accéléré, une aggravation des pratiques opaques actuelles, etc.

**La politique de mobilité est pourtant un élément déterminant dans une structure d'envergure nationale telle que la Banque de France.** Elle s'avère encore plus importante sur notre région au vu du nombre conséquent de collègues originaires de province et/ou d'agents aspirant tout simplement à changer de cadre de vie, de région ou encore voulant rester sur la région en mutant vers le siège ou sur une autre succursale d'IDF.



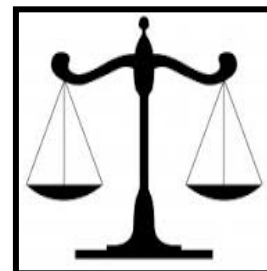
Le système actuel repose sur 2 volets, les offres de postes intra-régionales et les appels d'offres nationaux, avec une même logique : **choix entièrement à la discrétion de la Banque**, en théorie un agent pourrait ainsi ne jamais obtenir de mutation durant toute sa carrière ! De temps à autre, paraissent des offres en national après avoir tourné de longs mois (voire plusieurs années) en intra régional. A ces offres les agents intéressés postulent et le choix s'effectue au niveau local...ou pas.

Ce système, totalement dépassé génère donc une série de situations toutes plus problématiques et injustes les unes que les autres : postes déjà pourvus longtemps avant la parution des offres de postes, agents imposés par la DGRH ou des Directions Régionales contre toute logique, affectation d'agents issus du concours alors que des agents d'unités concernés par le plan postulaient sur les mêmes postes, agents ne recevant même pas de réponse... Modernité, efficacité, transparence, attractivité, ces mots à la mode et sur-utilisés dans Fréquence Banque et à la DGRH sont donc clairement inadaptés quand on observe la réalité du système actuel de mutations : **pour la CGT il faut tout remettre à plat en mettant en place un système de mutations juste, clair et respectueux des agents.**

### LES PROPOSITIONS CGT

La question des mutations étant à la croisée des choix individuels de l'agent, de l'exercice des missions et d'une véritable politique de promotion interne, il est indispensable d'introduire de la transparence, une visibilité, de véritables perspectives aux agents sans oublier un accompagnement financier à la hauteur avec l'extension de l'IFM aux non cadres et pas seulement dans le cadre de MOBILITÉ + mais de manière permanente.

La mise en œuvre de ces revendications passe par une refonte totale du système actuel dans lequel en réalité même la Banque n'y trouve pas son compte : en effet contrairement à des structures publiques similaires à la notre telles que les Finances publiques ou les Douanes, la Banque ne connaît même pas l'ensemble des souhaits de mobilité géographique de l'ensemble des agents !  
**Comment alors avoir une gestion prévisionnelle des effectifs efficace ?**



La CGT revendique une gestion des mobilités claire transparente avec des critères définis à l'avance et connus de tous. Un nouveau système dans lequel l'ancienneté de la demande, la situation familiale, l'ancienneté dans le poste, le lieu d'affectation, etc. permettraient d'obtenir des points sur la base d'un barème défini à l'avance, donnant ainsi à chaque agent une visibilité sur ses possibilités de mobilités et d'avenir personnel et professionnel.



**Exemple de ce que pourrait donner un système tel que la CGT revendique à la Banque :**

Alain DUGARRY, SC 3 recruté en 2006 dans une succursale d'Ile de France, pose sa demande le 2 Janvier 2014 pour une mutation vers Bordeaux. Il sait, en regardant sur DÉMAT-MUTATION l'applicatif spécialement créé, que 9 autres agents de la Banque (3 du siège et 6 du réseau) souhaitent également muter sur Bordeaux. Avec son ancienneté, sa situation familiale (marié, 2 enfants et affecté en IDF) il a acquis un nombre de points qui lui permet d'être classé 3ème sur 9. Au vu des départs en retraite et des mobilités prévues sur Bordeaux, il sait qu'il pourra obtenir sa mutation dans 18 mois.

Cette vision des choses n'est pas utopique, un système assez ressemblant à celui proposé par la CGT pour la Banque existe et fonctionne déjà aux Douanes par exemple, qui dépendent du Ministère des Finances.

Voici quelques éléments d'informations sur son fonctionnement :



**QUESTIONS A MANUELA DONA, RESPONSABLE SNAD-CGT\***

**Peux-tu nous expliquer le système actuellement en place aux Douanes pour les mutations?**

**Manuela DONA :** Chez nous, les mutations fonctionnent essentiellement avec un système de points et de tableaux par catégorie (A, B ou C), les agents s'inscrivent une fois par an à un tableau des mutations. Ils ont un nombre de points forfaitaires de base auxquels se rajoutent des points selon le lieu d'affectation au moment de la demande, des points de résidence, ou encore des points selon la situation familiale. Ensuite en fonction de ce nombre de points, il y

a un classement national par lieu d'affectation demandé. La CAP, une instance paritaire, examine les demandes en prenant le tableau des postes vacants (ou qui vont l'être) et reprennent ensuite l'ordre des tableaux des demandes. Pour les rapprochements de conjoints, les agents peuvent bénéficier d'une priorité mais toujours avec un système de classement avec la règle d'un rapprochement de conjoint tous les 3 départs « normaux ».

**Les douaniers en sont ils satisfaits?**

**MD :** Oui, les agents sont plutôt satisfaits du système car ils le trouvent juste, on a très rarement de contestations de la part de collègues. Cela donne une vision aux agents qui reçoivent individuellement leur classement provisoire en fin d'année, ils ont ensuite la possibilité de se radier de certains tableaux avant les tableaux définitifs.

**Le SNAD-CGT propose t-il d'autres pistes pour améliorer encore la politique de mobilité aux Douanes ?**

**MD :** Tous les 4 à 5 ans, la direction réunit les syndicats pour discuter des modalités du règlement des mutations et en améliorer le fonctionnement. De notre côté, nous souhaitons apporter de la modernité au système en faisant évoluer le règlement : par exemple nous essayons d'intégrer les questions de rapprochements d'enfants dans le cadre de familles divorcées et séparées géographiquement.

**La direction des Douanes a t elle déjà tenté de revoir les choses pour avoir totalement la main sur les mutations un peu comme cela se pratique à la Banque de France ?**

**MD :** Non pas du tout, nous avons beaucoup de demandes de mutations donc cela générerait des réactions immédiates de la part des agents. De plus les collègues sont déjà dans le refus des « postes à profil » un système, très marginal, qui existe aux douanes et dans lequel la direction peut, sur enquête, nommer quelqu'un sur un poste très particulier de manière discrétionnaire.

**\*Syndicat National des Agents des Douanes-CGT - Syndicat majoritaire aux Douanes**

**IL EST POSSIBLE DE FAIRE AUTREMENT..**  
**LA CGT LE DÉMONTRE**

Recevoir nos publications par mail plutôt que par courrier ou ne plus les recevoir ? Une adresse [cgt@banque-France.fr](mailto:cgt@banque-France.fr)