

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

CHAPITRE II – POLITIQUE DE MOBILITE GENERALE (HORS MOBILITE ENSEIGNEMENT)

INTRODUCTION

1/ ORIENTATIONS GENERALES DE LA POLITIQUE DE MOBILITE

Extrait projet de décret :

1°) Les orientations générales de la politique de mobilité de l'administration, parmi lesquelles :

- l'adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers de l'administration ;*
- la diversité des profils et des parcours professionnels ;*
- les modalités d'accompagnement des projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle au sein ou à l'extérieur de l'administration d'emploi ;*
- la prise en compte de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*

1.1. Principes de la mobilité :

1.2. La construction de la démarche de mobilité et l'accompagnement dans le cadre des parcours professionnels

1.3. Prise en compte de la politique de diversité et d'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique de mobilité

2/ PROCEDURES DE GESTION DES DEMANDES INDIVIDUELLES DE MOBILITE

Extrait projet de décret

2°) Les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité, parmi lesquelles les modalités d'échanges d'information entre les agents et l'administration.

2.1. Périmètre de la mobilité générale au sein du MAA et de ses établissements publics

2.2. Modalités d'organisation de la mobilité générale au cours de l'année – calendrier général

- **Pour les postes de catégories A (sauf postes A à enjeux évoqués infra), B et C :**
- **Pour les postes à enjeux :**
- **Pour les postes de mise à disposition (MAD) dans d'autres structures hors services du MAA**
- **Pour les postes de cadres de dirigeants**

2.3. Information des agents candidats (agents internes et externes au ministère)

- **Publicité des postes :**
- **Dépôt des candidatures :**
- **Contact des services recruteurs et procédure de candidature :**

3/ MODALITES DE PRISE EN COMPTE DES PRIORITES DE MUTATION

Extrait projet de décret

3°) Les **modalités de prise en compte des priorités de mutation** et, le cas échéant, de mise en oeuvre de **critères supplémentaires prévus au II et au IV de l'article 60** de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, permettant d'examiner et de départager les demandes individuelles de mobilité, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des besoins du service, ou de tout autre motif d'intérêt général.

4°) Le cas échéant, les modalités d'application des **durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois** dans les conditions prévues à l'article 10 du présent décret.

Au titre des **critères supplémentaires** prévus à l'article 7, les lignes directrices de gestion peuvent notamment prévoir les critères suivants :

1°) une priorité, établie à titre subsidiaire, applicable au fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant une **durée minimale dans une zone géographique connaissant des difficultés particulières de recrutement.**

A cette fin l'autorité compétente détermine au sein des lignes directrices de gestion :

- **la ou les zones géographiques concernées ;**

- **la durée minimale d'exercice des fonctions exigée pour bénéficier de cette priorité établie à titre subsidiaire.**

2°) une priorité, établie à titre subsidiaire, applicable au fonctionnaire souhaitant rejoindre une affectation en sa qualité de **proche aidant** au sens des articles L. 3142-16 et suivants du code du travail.

- **Principe général de mutation**
- **Priorités légales de mutation (articles 62 bis et 60 II de la loi n°84 – 16 du 11 janvier 1984) :**
- **Autres situations**

4/ DUREES D'OCCUPATION DES POSTES

Extrait projet de décret

Article 10

*I - En application du III de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, dans les administrations et établissements mentionnés à l'article 2 de la même loi, **des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois** peuvent être fixées notamment pour tenir compte :*

- de difficultés particulières de recrutement ;*
- des impératifs de continuité du service et de maintien des compétences ;*
- des objectifs de diversification des parcours de carrières ;*
- des enjeux de prévention des risques d'usure professionnelle liés aux conditions particulières d'exercice de certaines fonctions ;*
- des enjeux relatifs à la prévention de risques déontologiques.*

Ces durées minimales et maximales d'affectation peuvent n'être appliquées que dans certaines zones géographiques.

*II – **Un arrêté** du ou des ministres intéressés et du ministre chargé de la fonction publique précise les types d'emplois ainsi que, le cas échéant, les zones géographiques soumis à une durée minimale ou maximale d'occupation ainsi que le quantum de ces durées.*

*III - La durée minimale requise ne peut être supérieure à **cinq années** et la durée maximale ne peut être inférieure à cinq années.*

*IV - Par **dérogation** au III la durée maximale d'occupation des **emplois du réseau de l'Etat à l'étranger** peut être fixée à une durée inférieure à cinq ans par arrêté du ou des ministres intéressés.*

*V - **Il peut être dérogé à la durée fixée dans l'intérêt du service ou, s'agissant de la durée minimale, pour tenir compte de la situation personnelle ou familiale de l'agent.***

A sa demande, l'agent bénéficie d'un dispositif d'accompagnement en vue de l'élaboration et de la mise en oeuvre de son projet de mobilité.

*VI - Les dispositions du présent article sont établies **sans préjudice** :*

- **de la durée d'affectation définie pour l'occupation des emplois fonctionnels***
- des règles spécifiques relatives aux durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois prévus par les **statuts particuliers***

5/ BILAN ANNUEL DE LA MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIERE DE MOBILITE

Extrait projet de décret

Article 11

Un bilan de la mise en oeuvre des lignes directrices de gestion en matière de mobilité est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles. Il est présenté au comité social d'administration compétent.