



GT Mobilité des personnels d'enseignement et d'éducation de l'enseignement technique agricole public

1^{er} octobre 2019

Le groupe de travail portant sur la mobilité des personnels d'enseignement et d'éducation de l'enseignement technique agricole public s'est réuni le 1^{er} octobre 2019 sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Frédérique Lucas et Annick Pinard.

Contexte: la loi de transformation de la fonction publique

Jean-Pascal Fayolle indique que, dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique (LTFP), la première urgence est le travail sur les mobilités.

Le choix est de travailler par « briques » dont la première porte sur la mobilité. Ce groupe de travail est donc le premier des 5 prévus prochainement sur cette « brique »: 2 groupes cibleront l'enseignement agricole et 3 seront hors champ de l'enseignement agricole. La brique « promotion » pourra attendre une année de plus sachant que les lignes directrices de gestion seront abouties avant la fin de 2020. A la différence de certains ministères comme celui de l'Éducation nationale, le MAA ne présentera pas les lignes directrices de gestion avant la parution du décret.

Le ministère de l'agriculture a été associé à la rédaction du décret « mobilité », rédigé en interministériel et annoncé pour fin novembre. Sont attendus, par ailleurs, près de 50 autres décrets sur le champ général de la loi LTFP.

Il précise que le barème est protégé en partie pour l'enseignement agricole. En effet, pour qu'un corps puisse conserver son barème, il faut que cette mention figure dans le décret « mobilité ». Compte tenu de la spécificité de l'enseignement agricole, le MAA a demandé que le barème apparaisse pour les corps des PLPA, PCEA et CPE dans le décret. Cette demande a été acceptée, mais ne porte pas pour les IAE enseignants qui n'entrent pas dans le barème. Le MAA n'envisage pas de demander la mise en place de barèmes pour d'autres corps. Pour les autres agents du ministère, les chartes de gestion et des notes de services permettront les arbitrages.

A noter que la loi LTFP prévoit que le recrutement puisse aussi se faire sur profil, même s'il existe un barème. L'article 25 de cette loi impacte aussi le barème : en cas de restructuration, le préfet peut affecter un agent sur le territoire de l'employeur. D'autres priorités subsidiaires pourraient aussi toucher le barème (durée d'exercice dans des zones dites peu attractives telles que les zones difficiles hors quartiers urbains).

Pour les organisations syndicales (OS), la loi LTFP propose une simplification de la mobilité, mais par cette simplification, le paritarisme semble vidé de sa substance compte tenu de la disparition des CAP. Le recours à davantage de contractuels pourrait, par ailleurs, poser un risque sur l'évolution du statut des fonctionnaires (l'article 3 de la loi de 1983/634 prévoit le recours obligatoire aux fonctionnaires pour les postes permanents).



A cette date, alors que les CAP vont être supprimées pour les mobilités de 2020 et pour les promotions en 2021, rien n'est certain pour les CCP. La DGAFP a été consultée par le MAA sur ce sujet.

Les CAP qui se réuniront cet automne n'auront plus aucune compétence pour les mobilités puisque les mobilités examinées se dérouleront après le 1er janvier 2020, après la parution du décret. Le MAA a fait toutefois le choix de les maintenir, alors que d'autres ministères les auront supprimées.

S'appuyant sur les propos du ministre, Jean-Pascal Fayolle indique que le souhait du ministère est de maintenir de la transparence à tous les niveaux.

Le dispositif reste à caler mais le MAA envisage, pour la campagne de mobilité prochaine, que les OS aient une possibilité d'évocation, sur une période d'environ un mois durant laquelle il y aurait possibilité de saisir l'administration avant la décision finale d'attribution des postes, mais uniquement sur mandat des agents dans des situations particulières.

Par contre, à la demande du gouvernement, ce ne seront pas des pré-CAP, les OS n'ayant, en effet, accès qu'à une partie des informations, uniquement celles du dossier de l'agent concerné par leur mandat. Les OS n'auraient donc plus la vision sur tous les dossiers des candidats, vision pourtant très utile pour établir des comparaisons.

Toutefois, ces périodes d'évocation permettraient d'anticiper les situations à risques. Persuadé de la nécessité de sécuriser toutes les décisions, Jean-Pascal Fayolle exprime le besoin d'intégrer tous les avis pour la prise de décision, notamment ceux des OS. « Cet apport est essentiel pour éviter des recours en surnombre ». Les recours des agents, en effet, pourraient être nombreux aussi bien auprès des OS que de l'administration.

Cette proposition de phase d'évocation émane à la fois du fait que la loi LTPF retire aux CAP leur compétence d'avis sur la mobilité, mais aussi que l'accès aux données individuelles est un sujet délicat, très discuté en interministériel et pour lequel la DGAFP est sollicitée.

L'Alliance du Trèfle insiste sur l'importance de donner des informations suffisantes aux candidats à la mobilité, pour leur permettre notamment de bâtir une stratégie pour le développement d'une carrière réussie. Pour l'Alliance du Trèfle, les recours vont se généraliser faute de compréhension des décisions. Elle estime que la hausse des recours va générer beaucoup de travail pour les OS comme pour les équipes de gestionnaires RH, et un développement de la suspicion et du sentiment d'injustice chez les agents.

Jean-Pascal Fayolle entend bien la demande d'accès aux données pour comprendre les arbitrages et propose d'écouter les propositions des OS pour trouver « le chemin réglementaire », sans pour autant divulguer les données individuelles. A noter que RenoirH aujourd'hui permet de durcir et de limiter l'accès aux données.

Pour les informations disponibles aux OS, il est très incertain que le classement des agents demandant une mobilité puisse être diffusé. L'anonymisation des candidats et de leur résultat pourra peut-être être envisagée, mais simplement pour les données concernant un agent ayant mandaté un OS. Le risque de cette méthode, surtout si elle n'est pas appliquée de manière globale est toutefois de passer à côté d'éléments importants, notamment pour les postes susceptibles d'être vacants, à l'origine de décisions en cascade.

Des éléments complémentaires sur l'organisation de la gestion de la mobilité seront apportés lors de la réunion du 13 novembre prochain, en particulier les modalités de publication.

Dans le cadre du label « égalité et diversité » il est important de tracer les candidatures, c'est-à-dire de confirmer la réception des candidatures de chaque candidat, de les recevoir, de les informer de la suite donnée à la candidature, etc... L'administration préconise de s'inspirer, pour



les titulaires, de la procédure utilisée pour le recrutement des contractuels (NS SG/SRH/SDCAR/2019-109).

Pour les modalités de publication de poste, l'enseignement agricole devrait conserver des campagnes de recrutement bien adaptées au rythme des rentrées et dans une moindre mesure au fil de l'eau. Pour les autres champs du ministère, le déploiement des recrutements au fil de l'eau devrait prendre le pas. On n'arrivera toutefois pas à 100% au fil de l'eau, mais cela permettra d'adapter les besoins immédiats. Ce mode de gestion compliquera très certainement le suivi individuel.

L'Alliance du Trèfle demande comment va s'opérer la publication des décisions, surtout pour le fil de l'eau.

L'administration indique que les résultats des mobilités devraient sans doute être matérialisés par des arrêtés de décision, mais aussi par des tableaux de résultats favorables, plus difficiles à élaborer, si la gestion s'opère en continu. Les structures seraient amenées à informer le candidat sur la raison de son éviction. Le calcul du barème serait probablement communiqué aux agents, d'où l'importance de la connaissance de toute situation particulière auprès de l'administration en amont.

Elle rappelle que les réunions d'arbitrage (SRH et IGAPS) peuvent être à l'origine de reformulation d'avis auprès de certaines structures.

En cas de recours, le tribunal administratif ne serait pas la voie unique, il restera toujours la possibilité du recours hiérarchique.

L'année 2020 devrait être une année test avant des changements de fond prévisibles, car une autre modification importante est amenée par la loi LTFP. Le CTM ayant désormais la compétence sur les mobilités, il est probable que des évolutions de gestion tendront vers des transitions inter-corps, voire inter-catégories. L'administration estime que 2020 ne sera pas l'année définitive. Cette année permettra notamment de dresser des bilans (importance ou pas des recours etc...) et certainement de réfléchir pour la mise en œuvre de ces transitions.

Un diaporama est présenté après cet échange.

Grands principes de la rénovation de la mobilité

Le MAA dispose de 25 % de contractuels soit un taux plus élevé que dans les autres ministères (20% en moyenne). Ce taux est plus particulièrement élevé dans l'enseignement agricole. C'est pourquoi l'administration propose une rénovation de la gestion de la mobilité tournée vers les contractuels fondée sur :

- 1) les travaux du groupe relatif à l'amélioration des conditions d'emploi des contractuels,
- 2) les évolutions induites par la loi LTFP.

➤ Premier principe : renforcer la stabilité des ACEN

En place depuis au moins 6 ans, les ACEN en CDI sont les seuls pour lesquels sont publiés les postes qu'ils occupent chaque année. Ce n'est pas le cas pour les autres contractuels en CDI du ministère.



Suite aux demandes de lutter contre la précarité des contractuels, l'administration propose de ne plus publier les postes qui sont reconduits, si les ACEN en CDI concernés souhaitent y demeurer.

Pour l'Alliance du Trèfle, la défense des ACEN, très nombreux au service de l'enseignement agricole et dont le statut est souvent précaire, reste une préoccupation majeure, surtout si la disparition des CCP est confirmée.

Certaines OS manifestent leur désaccord, estimant que les listes de postes ne seront faites que de postes d'ajustement et indiquent qu'il faudrait plutôt que les contractuels puissent passer des concours. Par ailleurs, elles s'interrogent sur les risques pour les petits corps pour lesquels la mobilité deviendrait inexistante.

Cédric Montesinos, adjoint à la sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération, indique que les 2 postes publiés de CPE occupés par des CDI, n'ont intéressé aucun titulaire. Par ailleurs, pour cette rentrée, sur les 240 ACEN en CDI en poste, 196, une fois la rentrée passée, sont restés sur leur poste. Sur les 44 départs, seulement 17 départs correspondent au remplacement par un titulaire. L'administration juge qu'en refusant la proposition, « on crée une précarité artificielle ».

Les OS qui valident la proposition, dont l'Alliance du Trèfle, suggèrent toutefois qu'il faudrait peut-être conditionner le renouvellement à l'inscription au concours, s'il y en a un. Jean-Pascal Fayolle annonce que l'administration va réfléchir sur cette proposition.

Jean-Pascal Fayolle indique le souhait de cohérence voulue dans les propositions. Les propositions seront donc précisées au prochain groupe de travail du 13 novembre, notamment sur la période d'évocation, les concours qui vont être sans doute simplifiés et moins « scolaires », la gestion des calendriers (pour éviter des postes bloqués inutilement), l'édition des listes de postes mis à la mobilité, etc...

➤ 2ème grand principe : limiter les contraintes des stagiaires internes en terme de mobilité

La deuxième proposition est de permettre le maintien du stagiaire interne sur le poste occupé en qualité de contractuel et donc lui éviter une obligation de mobilité physique.

Le projet de charte d'emploi des cadres de l'enseignement agricole devra toutefois être revu car il préconise deux ans de protection du poste, en cas de mobilité d'un personnel de direction, ce qui sous-entend que son poste ne serait pas proposé à la mobilité mais pourvu par un contractuel pendant cette période de deux ans. Si ce contractuel obtenait le concours interne, le retour au poste préservé du personnel parti, poserait souci.

➤ 3ème grand principe : Simplifier la campagne de mobilité

La troisième proposition de l'administration est de permettre aux ACEN en CDI de participer à la mobilité sur les postes offerts à la mobilité générale, sous réserve que les titulaires et les stagiaires soient prioritaires.

Le projet de note de service concernant les déclarations d'intention de mobilité (DIM) intégrera donc les ACEN en CDI. Certaines OS y sont défavorables indiquant qu'un poste pérenne doit être



pourvu uniquement par des titulaires. Pour d'autres, l'inscription au concours pourrait être une condition obligatoire pour valider cette proposition. L'Alliance du Trèfle préconiserait non pas une obligation d'inscription mais un « bonus », permettant un meilleur classement en cas de candidatures multiples sur un poste.

D'autres questions sont soulevées par cette proposition. Alors qu'ils ne sont pas soumis au barème, comment s'opérerait le classement entre des CDI qui postulent sur un même poste ? L'ancienneté d'exercice, les rapprochements de conjoints pourraient être des pistes à étudier.

Enfin, une dernière proposition de rénovation porte sur la limitation de la mobilité des CDD. Il est important de savoir qu'au 1^{er} tour de la dernière mobilité, près de 80 % des ACEN en CDD ont été maintenus sur leur poste. Pour la rentrée prochaine, les CDD seraient interrogés par l'administration centrale sur leur volonté de demeurer sur le poste, si celui-ci est reconduit. Sur avis positif, la reconduction du contrat serait automatique, sauf en cas de double avis négatif de l'inspection de l'enseignement agricole au printemps. Sinon, l'administration centrale publierait la liste des postes demeurant à pourvoir, liste destinée aux CDD qui souhaitent muter et ceux dont le poste n'est pas reconduit. Ils passeraient alors au recrutement dit « d'été », avec un calendrier avancé de manière à ce que la décision de recrutement soit prise avant fin juin.

Le calendrier de gestion de la mobilité prochaine

Le calendrier envisagé (voir diaporama) est le suivant :

- La note de service « DIM » devrait paraître avant le 10 octobre 2019, avec un retour des DIM prévu pour le 24 octobre.
- La note de service « mobilité » sortirait le 9 janvier 2020 au lieu de fin novembre et faciliterait le dialogue de gestion. Les demandes de mobilité devraient se faire dans les deux semaines soit vers le 23 janvier.

De manière à ce qu'il y ait, au-delà des travaux classiques de service, une phase possible d'évocation, les résultats seraient publiés mi-avril. La phase d'évocation durerait entre 2 à 4 semaines. L'agent pourrait mandater un OS ou contacter directement l'administration afin de signaler une information particulière sur sa situation.

La note de service concernant les postes ouverts aux CDD serait alors publiée début mai afin de déterminer les maintiens de poste. Suivrait la note de service portant sur les postes offerts au mouvement d'été.

Conclusion

L'administration conclut la réunion en invitant les OS à faire des propositions avant le prochain groupe de travail, fixé le 13 novembre, sur les modalités pratiques de la phase d'évocation et les lignes directrices de gestion.

L'organisation de la mobilité au sein de l'enseignement agricole devrait être présentée au CTM du 12 décembre, ainsi que les éléments sur la promotion et des aspects plus généraux.