



GT Mobilités hors enseignants

10 octobre 2019

Le groupe de travail portant sur l'évolution du processus mobilités hors enseignants s'est réuni le 10 octobre 2019 sous la présidence de Laurence Venet-Lopez, adjointe au chef du service des ressources humaines.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Valérie Clément, Gilles Van Peteghem et Annick Pinard.

Contexte : la loi de transformation de la fonction publique

Laurence Venet-Lopez indique que, dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique (LTFP), la première urgence pour les lignes directrices de gestion (LDG) est le travail sur la « brique » « Mobilités ». Aujourd'hui, il s'agit du premier groupe de travail pour la mobilité hors enseignement (prochains groupes de travail prévus les 29 octobre et 26 novembre). L'objectif est de pouvoir présenter les lignes directrices de gestion au comité technique ministériel du 12 décembre.

Le travail sur la « brique » « Avancement » aura lieu en 2020 (avril) pour une finalisation des lignes directrices de gestion avant la fin de l'année 2020.

Des réunions sont prévues prochainement avec le MTES et le ministère de l'intérieur, ainsi qu'avec la DGAFP qui veut une harmonisation interministérielle des pratiques.

Les organisations syndicales (OS) font part de leurs inquiétudes quant aux dispositions de la LTFP sur les mobilités des agents.

L'Alliance du Trèfle indique qu'elle est très attachée à la transparence des décisions et à la possibilité pour les organisations syndicales de soutenir efficacement les agents, faute de quoi les recours seront de plus en plus fréquents.

Pour les postes proposés dans d'autres ministères comme le MTES, elle souhaite également une visibilité et une harmonisation des pratiques.

Elle demande que la transparence nécessaire ne s'accompagne pas d'une complexification des procédures.

L'Alliance du Trèfle sera vigilante sur les délais fixés car elle a noté une tendance à la réduction des délais pour réduire le nombre de candidatures.

Elle s'interroge enfin sur le devenir de la CPS des IAE de l'ONF vis-à-vis de la CAP des IAE du MAA.



Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération, indique que les réponses vont être apportées en fonction des éléments connus du décret, qui doit être publié fin novembre, mais qui n'est pas stabilisé et évolue notablement d'une semaine à l'autre.

Cadre juridique et calendrier de mise en œuvre

Voir le diaporama

Le cadre juridique est constitué de la LTFP et du décret relatif aux lignes directrices de gestion, aux politiques de mobilité et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, qui doit être publié avant la fin de l'année.

Le calendrier des travaux avec les OS s'articule sur trois axes : mobilité (entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020), promotions et parcours (entrée en vigueur 1^{er} janvier 2021) et pilotage et stratégie RH.

- Pour la mobilité, 2 groupes de travail sont prévus pour les personnels d'enseignement et d'éducation et 3 hors enseignement.

Les présentations sont prévues au CTM du 12 décembre, avec un calendrier tendu puisqu'il faut la validation préalable de la DGAFP.

- Pour les promotions et les parcours, il est prévu également une séparation entre enseignement et hors enseignement avec pour objectifs :
 - Hors enseignement : aboutissement en avril- mai 2020 pour rester dans le calendrier actuel,
 - Enseignement : décalage, avec validation en juillet 2020.
- Pour la stratégie et le pilotage RH (GEPEC, recrutement, développement de compétences, évolution professionnelle), la fin des travaux est prévue en juillet 2020.

Aux organisations syndicales qui souhaitent des précisions sur les compétences des CAP de l'automne 2019 sur les mobilités, Noémie Le Quellenec indique qu'il y a une ambiguïté sur ce point. En effet le MAA considère que la décision intervient à la publication des résultats à la suite de la commission d'arbitrage (en décembre 2019) et non avec les décisions individuelles de prises de fonction (qui auront lieu en 2020 pour la plupart, même si certaines peuvent avoir effet dès 2019).

Le MAA considère donc qu'il faut maintenir les CAP 2019 pour les mobilités même si la DGAFP n'avait a priori pas la même analyse, d'où des discussions. Les CAP 2019 se tiendront normalement.

L'Alliance du Trèfle constate que des informations différentes ont été fournies par l'administration lors du GT du 1^{er} octobre pour la mobilité des enseignants. A cette occasion en effet, il avait été indiqué que les CAP 2019 n'avaient pas compétence pour les mobilités 2020.

A la question des OS sur les recours, Noémie Le Quellenec indique que l'acte individuel n'est pas attaqué en général, puisqu'il concerne le candidat retenu mais que les recours sont exercés sur la publication des résultats par les candidats évincés.



La compétence des CAP 2020 se limitera aux recours et non titularisations, ainsi qu'à certaines listes d'aptitude et quelques tableaux d'avancement qui ont un effet en 2020 (voir le diaporama).

Noémie Le Quellenec indique que les CAP n'ont plus de compétence pour les détachements et les réintégrations, qui relèvent des mobilités ; l'administration appliquera des critères figurant plutôt dans les chartes de gestion.

Les lignes directrices de gestion sont inter-corps, avec la possibilité de prévoir des sous-chapitres avec les particularités de certains corps.

Les chartes de gestion sont complémentaires des lignes directrices de gestion. Détachement et intégration, modalités d'affectation, concours seront dans les chartes de gestion.

Un calendrier va être fixé pour la mise à jour des chartes de gestion.

Concernant le périmètre des lignes directrices de gestion, elles s'appliqueront au ministère ainsi qu'à tous les établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle du MAA (mais pas aux EPIC), mais il peut y avoir des chapitres différents. Les EPA peuvent édicter des LDG propres à l'établissement, mais celles-ci doivent être cohérentes avec LDG du MAA. Une réunion est prévue avec les opérateurs.

Mobilité générale - Focus sur le nouveau régime de priorité légale

Noémie Le Quellenec indique que la LTFP introduit un article 62bis à la loi du 11 janvier 1984 modifiée, qui définit une nouvelle priorité légale en cas de restructuration pour les agents ayant vu leur emploi supprimé. Cette priorité est supérieure aux priorités légales de l'article 60 (rapprochement de conjoint, handicap, quartiers urbains sensibles, et intérêts matériels et moraux en Outre-mer).

Cette priorité s'applique à toute la fonction publique et à tous les ministères.

Laurence Venet-Lopez précise que des décrets sont attendus sur les restructurations avec une évolution de la procédure, puisque aujourd'hui c'est un texte du ministère concerné qui définit les opérations de restructuration.

L'Alliance du Trèfle constate que la création des secrétariats généraux communs est considérée, non comme une restructuration, mais comme une simple réorganisation.

Laurence Venet-Lopez indique que le MAA porte en interministériel que la création des secrétariats généraux communs doit être considéré comme une restructuration, mais actuellement le Premier ministre considère que ce n'est pas le cas et il faut convaincre le ministère de l'intérieur.

L'Alliance du Trèfle demande si cette priorité s'appliquera pour des postes relevant d'autres ministères.

Noémie Le Quellenec précise qu'il existe plusieurs niveaux de priorité d'affectation dans l'article 62 bis et que ce sera possible en dernier recours, et dans la limite d'un pourcentage à préciser.



Mobilité générale - Échange sur les points saillants de mise en oeuvre

Cycles de mobilité/fil de l'eau

Noémie Le Quellenec rappelle que les objectifs des mobilités sont d'une part de pourvoir un poste vacant et d'autre part de favoriser les parcours pour les agents. Or ces objectifs sont parfois discordants.

Avec l'ouverture des postes au fil de l'eau, on répond au premier. Pour répondre au deuxième, il faut publier les postes susceptibles d'être vacants pour permettre de faire des switchs avec des chaînes de mobilité attractives. Cela est possible avec les cycles de mobilité.

Le MAA pense donc conserver le cycle de mobilité de printemps, avec le constat que la plupart des agents font une mobilité en septembre (rentrée scolaire). Le MTES est sur la même ligne.

Pour l'automne, le MAA envisage deux possibilités, portant uniquement sur les postes vacants : ouverture des postes vacants au fil de l'eau, ou 2 petits cycles (avec 4 mois entre la publication et la prise de poste : juillet pour octobre-novembre-décembre et décembre pour mars-avril-mai). Le MAA recherche la cohérence avec le MTES.

Pour l'encadrement (jusqu'à adjoint chef de bureau en administration centrale, adjoint chef de service en DRAAF), il est prévu de généraliser la publication des postes au fil de l'eau (délai de candidature de 1 mois).

Il est envisagé de publier les fiches de postes comme aujourd'hui (BO Agri et Place de l'Emploi Public (PEP)) avec la cotation du poste RIFSEEP et le classement parcours professionnel (il pourra y avoir plusieurs indications en fonction des corps).

Les outils vont bouger en 2020.

Information des candidats

L'information des candidats est irremplaçable et doit être faite par la structure. Un outil est nécessaire.

Au ministère de l'éducation nationale, il existe un outil de candidature avec calcul de points qui permet au candidat de se positionner. Le MAA s'oriente aussi vers un outil de candidature.

La labellisation égalité-diversité impose l'obligation de traçabilité. Le choix d'un candidat est en soi une discrimination qui doit être réalisée selon des critères de choix objectifs et connus de tous, permettant la comparaison avec les autres candidats (voir le guide de recrutement NS SG/SRH/SDCAR/2019-109 du 6 février 2019).

Le rôle des IGAPS reste inchangé.

Laurence Venet-Lopez précise que le MAA n'envisage pas la déconcentration de la mobilité au niveau régional et rappelle le renforcement du rôle du comité social d'administration (CSA) qui intervient sur les LDG.

Possibilité d'évocation des OS

Noémie Le Quellenec indique que dans sa version actuelle, l'article 29 du projet de décret prévoit que les agents peuvent se faire assister par les OS représentatives au CSA ministériel pour les recours administratifs.



L'Alliance du Trèfle, comme les autres OS, constate que la possibilité d'assistance d'un agent par une OS en amont de la décision, qui figurait dans un précédent projet du décret, et qui avait été indiquée lors du GT du 1^{er} octobre pour la mobilité des enseignants, n'existe plus.

L'administration reconnaît que le décret évolue toutes les semaines et propose le report de cette question dans l'attente de la stabilisation de la rédaction.

Actuellement la CAP est compétente pour les recours sur les licenciements, les temps partiels, les autorisations d'absence, les démissions, les comptes rendus d'entretien professionnel. Actuellement les recours sur les primes ne relèvent pas de la compétence des CAP mais sa compétence générale (art 32) permet l'élargissement.

Ensuite, les recours sur la mutation, la promotion, l'avancement entreront dans le champ de l'article 29, avec assistance des OS.

Gestion des priorités/critères subsidiaires

L'article 9 ouvre la possibilité de fixer des critères subsidiaires, notamment pour les agents ayant travaillé pendant une durée minimale dans des zones non attractives et pour les proches aidants.

Le MAA envisage aussi de fixer un critère sur le rapprochement familial, qui ne relève pas de l'article 60 (uniquement rapprochement de conjoint dans l'article 60).

La liste des zones géographiques serait annexée aux LDG, et rediscutée au minimum tous les 5 ans.

L'Alliance du Trèfle demande que pour la mobilité obligatoire liée à une promotion, il y ait cohérence avec le MTES entre inscription sur la liste des promus et la mobilité.

Durées minimales et maximales

L'article 10 du projet de décret prévoit la possibilité de fixer, pour certains types d'emplois et éventuellement certaines zones géographiques, des durées minimales (au maximum 5 ans) ou maximales (au minimum 5 ans).

Laurence Venet-Lopez indique que l'administration attend les propositions des OS sur ce sujet.

Bilan annuel en CTM/CSA

Le premier bilan de l'année 2020 sera présenté au CTM en 2021. Il s'agit d'un bilan et pas d'une évaluation.

A une question sur la distinction entre le rôle du SRH et de la DGER, l'administration indique que la mobilité générale est pilotée par le SRH avec la DGER qui intervient comme les autres directions générales en tant que responsable de programmes (142 et 143) et que pour la mobilité des enseignants le pilotage est très conjoint (DGER/SRH).

Conclusion

Laurence Venet-Lopez demande aux OS d'envoyer leurs questions et leurs propositions avant le 18 octobre, pour le groupe de travail du 29 octobre qui devrait évoquer notamment le rôle du conseil syndical, et les durées minimales et maximales pour certains emplois.