



## GT Lignes directrices de gestion Volet Mobilité hors enseignants

29 octobre 2019

Le groupe de travail portant sur les lignes directrices de gestion - volet mobilité hors enseignants s'est réuni le 29 octobre 2019 sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines.

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

Jean-Pascal Fayolle indique que le décret sur les lignes directrices de gestion (LDG) n'est toujours pas sorti et qu'une réunion avec la DGAFP est prévue prochainement.

Les travaux se poursuivent donc avec le dernier projet de décret connu.

Lors de ce groupe de travail ont été examinés le plan du chapitre II des LDG, relatif au volet mobilité hors enseignants ainsi que deux projets de cycles de mobilité.

Le prochain groupe de travail aura lieu le 26 novembre avec l'examen d'un projet rédigé.

Jean-Pascal Fayolle ajoute que les cycles de mobilité ne sont pas stabilisés dans les ministères, en particulier pour les secrétariats généraux communs (SGC), le cycle n'est pas arbitré entre les ministères concernés.

La DGAFP devra valider les LDG relatives à la mobilité (enseignants et hors enseignants) du MAA, avant leur présentation au comité technique du 12 décembre.

***L'Alliance du Trèfle demande si le projet peut encore complètement changer d'ici le 26 novembre.***

Jean-Pascal Fayolle pense que non. Il aura rencontré la DGAFP et espère que d'ici le 26 novembre, le décret sera publié et que le cycle mobilité des SGC sera connu.

S'il n'y a pas de validation, l'examen sera reporté au CTM suivant, toutefois, il note qu'il y aura plus d'urgence pour la mobilité des enseignants que pour celle hors enseignants.

Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération, indique que le périmètre ministériel des LDG couvre les structures du ministère d'emploi (c'est à dire tous les agents payés par le MAA dont ceux de l'enseignement supérieur) et inclut aussi les opérateurs sous tutelle (FranceAgriMer...).

Selon le projet de décret, les EPA sous tutelle peuvent toutefois édicter leurs propres LDG mais celles-ci doivent être en cohérence avec celles de leur ministère de tutelle.

La question va se poser pour les établissements sous plusieurs tutelles (ANSES...)

L'ONF est un EPIC et ne relève donc pas des mêmes règles.

***L'Alliance du Trèfle rappelle qu'elle a déjà interrogé l'administration sur le devenir de la CPS des IAE de l'ONF et sur le lien avec ce qui sera mis en place pour les mobilités des IAE du MAA.***

Jean-Pascal Fayolle indique qu'il doit bientôt rencontrer l'ONF et interroger la DGAFP.

## Plan du chapitre II - Politique de mobilité générale (hors mobilité enseignement)

Noémie Le Quellenec indique que les lignes directrices de gestion du MAA suivront le plan du projet de décret et comprendront cinq chapitres :

I - Stratégie générale

II - Mobilité hors enseignants

III - Mobilité enseignants

IV - Promotion - avancement hors enseignants

V - Promotion- avancement enseignants

Des liens entre les différents chapitres existeront.

Elle invite les organisations syndicales (OS) à commenter le plan proposé (voir le document).

### 1. Orientations générales de la politique de mobilité

#### 1.1. Principes de la mobilité

Noémie Le Quellenec rappelle l'existence de la charte de la mobilité, publiée par la DGAFP en 2010.

Les LPG feront référence à la note de service sur les parcours professionnels (NS 2019-488 du 3 juillet 2019) . Cette dernière sera utilisée cette année dans sa version actuelle, mais est amenée à être revue l'année prochaine, notamment lors de la préparation du chapitre promotion/avancement des LDG.

Les chartes de gestion des corps constituent des outils utiles d'information pour les agents. Elles devront être mises à jour pour être compatibles avec les LDG.

Jean-Pascal Fayolle ajoute que la loi de transformation de la fonction publique (LTFP) demande de plus en plus d'inter-corps et qu'il faudra harmoniser les pratiques entre corps, au moins de la même catégorie.

Jean-Pascal Fayolle rappelle que le principe de la mobilité s'inscrit dans un projet « gagnant-gagnant » c'est à dire qu'elle soit positive pour le ministère et l'agent.

Pour lui, il faut continuer à favoriser les mobilités entre les secteurs du MAA et entre le MAA et les opérateurs, ce qui est une particularité propre au ministère. Ce sera inscrit dans la stratégie générale.

Noémie Le Quellenec indique que des échanges sur la politique de mobilité sont fréquents avec le MTES, qui va travailler sur une évolution de sa doctrine pour une plus grande fluidité (comme le MAA) mais ce sujet doit être discuté avec les OS du MTES.



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

L'agent est au cœur de la démarche, il aura la possibilité de partir vers d'autres secteurs. Le rôle du supérieur hiérarchique est renforcé sur les parcours professionnels. En effet le MAA souhaite donner un rôle primordial au manager d'où l'importance du guide de recrutement (NS 2019-109 du 6 février 2019) qui va être actualisé). Les circuits d'information doivent être revus, plus de transparence est nécessaire. Cela fait partie aussi partie du plan managérial. Les encadrants doivent connaître les éléments du dialogue social. Le rôle du manager-recruteur sera important, selon Jean Pascal Fayolle ; il devra élaborer des fiches de postes claires, tracer les candidatures et informer les candidats.

Les IGAPS sont renforcés dans leur rôle essentiel d'accompagnement et de conseil, mais aussi de contrôle du respect des priorités légales de mobilité, en particulier pour les appels à candidature au fil de l'eau.

La délégation à la mobilité aux carrières est concernée par la recherche de viviers pour certains postes.

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

Elle sera évoquée dans chaque chapitre en lien avec le guide de recrutement.

# 2 . Procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité

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

Noémie Le Quellenec rappelle que le périmètre de ce chapitre concerne les agents du MAA et des EPA et exclut les enseignants de l'enseignement technique agricole et les CPE (chapitre III des LDG).

## 2.2 Modalités d'organisation de la mobilité générale au cours de l'année - calendrier général

Ce point sera détaillé avec les schémas (cf infra).

Des modalités spécifiques sont prévues pour les postes à enjeux, les postes de mise à disposition (MAD) dans d'autres structures hors services du MAA et pour les postes de cadres dirigeants.

Les organisations syndicales souhaitant avoir une clarification sur le terme de « postes à enjeu » dont la publication se fait au fil de l'eau, Noémie Le Quellenec précise que l'administration ne souhaite pas avoir à gérer un trop fort volume au fil de l'eau et qu'il ne s'agit pas de postes à enjeux au sens du RIFSEEP ou de la note de service sur les parcours professionnels, mais de postes à pourvoir dans l'urgence compte tenu d'une situation particulière ou de l'état conjoncturel d'un service.

Jean-Pascal Fayolle ajoute que le terme sera sans doute modifié pour éviter la confusion avec RIFSEEP et parcours professionnel.

*L'Alliance du Trèfle préfère cette priorisation de l'urgence pour les postes au fil de l'eau. Le fil de l'eau entraînant moins de candidatures, le risque, en privilégiant une publication rapide pour des postes à enjeux est qu'ils ne soient pas pourvus avec le bon profil.*

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

#### - Publicité des postes

Tous les candidats doivent avoir l'information. Les postes seront publiés sur BO-Agri et Place de l'Emploi Public (PEP) y compris pour les postes publiés au fil de l'eau.

*L'Alliance du Trèfle regrette la mauvaise qualité de certaines fiches de poste publiées. Elle évoque la publication récente d'une fiche où l'intitulé du poste ne figure même pas et doit être deviné à la lecture de la fiche.*

L'administration reconnaît la mauvaise qualité de certaines fiches, liée parfois au cadre contraint de l'outil d'enregistrement qui limite notamment le nombre de caractères.

Jean-Pascal Fayolle ajoute qu'il est nécessaire que les contraintes d'un poste soient clairement affichées dans la fiche.

#### - Dépôt des candidatures

L'administration insiste sur le nécessaire dépôt par le candidat de l'ensemble des pièces de son dossier (y compris le cas échéant les rapports sociaux) car il n'aura pas de rattrapage possible.

#### - Contact des services recruteurs et procédure de candidature

Noémie Le Quellenec indique que cette procédure remet la responsabilité sur les structures. Il est important de suivre le guide de recrutement. Des fiches d'avis devront être tracées.

Un avis défavorable devra être particulièrement étayé. Il faudra faire attention à ne pas mettre qu'un seul avis favorable, comme cela est aujourd'hui parfois constaté.

Une plate-forme commune pour les candidats internes et externe au MAA est envisagée, mais, en 2020, les candidatures internes resteront sur la plate-forme Agrimob et les candidatures externes seront saisies par les IGAPS.

Le MTES va basculer sur RenoIRH Mobilités et le MAA va suivre les résultats de cette bascule.

*L'Alliance du Trèfle demande si l'avis défavorable étayé sera fourni au candidat.*

L'administration indique que les candidats non retenus auront l'avis défavorable, étayé s'ils le demandent. Il est de la responsabilité du recruteur d'informer le candidat de l'avis et du classement.

Dans le guide de recrutement, il est prévu que le recruteur fournisse l'information mais ce ne sera pas automatique en 2020. Il pourrait être automatisé à terme grâce à l'outil informatique de gestion mais pour le moment Agorha ne le permet pas. Le processus de recrutement doit être tracé et ne discriminer que sur les compétences.

## 3. Modalités de prise en compte des priorités de mutation

#### - Principe général de mutation

Le principe général de mutation est l'adéquation d'un profil de candidat à un poste.

#### - Priorités légales de mutation (priorité de l'article 62bis supérieure à celles de l'article 60)

La LTFP a instauré une priorité légale, en cas de de poste supprimé pour restructuration (article 62bis) qui prime sur les autres priorités légales. Noémie Le Quellenec rappelle qu'il n'y a pas de classement entre les priorités de l'art 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Jean-Pascal Fayolle précise que les structures devront être précises sur ce qu'elles diront aux

candidats en amont des arbitrages. Elles peuvent informer les candidats sur leur classement en indiquant que l'administration peut changer l'ordre au final, notamment pour des priorités légales.

*L'Alliance du Trèfle demande quel dispositif sera mis en place pour remplacer le rôle important joué par les OS en CAP en matière d'information sur les situations individuelles particulières des agents, voire des services, pour une prise en compte dans les arbitrages.*

Jean-Pascal Fayolle indique qu'il n'y aura pas de mise en place d'un système particulier, qui serait refusé par la DGAFP. L'agent pourra toujours interpeller les OS et se faire accompagner ou représenter par elles dans ses démarches, mais sans dispositif spécifique organisé par le MAA.

*L'Alliance du Trèfle invite toutefois vivement les agents à continuer à solliciter les OS pour les conseiller, les accompagner et les soutenir dans leurs demandes de mobilités.*

Sur le risque de ciblage du poste pour le réserver à une seule personne, Jean-Pascal Fayolle indique que l'administration reste « le gardien du temple ». Aujourd'hui elle fait déjà modifier des recrutements.

#### - Autres situations

L'administration s'interroge sur la possibilité de donner la priorité pour un agent qui aurait passé des années dans une zone géographique difficile, mais avec des précisions sur ce que l'agent aura droit. Par exemple s'il postule sur un seul poste dans une ville attractive, passera-t-il devant les nombreux autres qui postulent sur ce poste, certains depuis longtemps ?

Les autres situations sont certaines situations familiales qu'il faudra préciser, mais aussi la fin de disponibilité ou de mise à disposition.

## 4. Durées d'occupation des postes

Le projet de décret sur les LDG prévoit que des durées minimales ou maximales dans certains emplois puissent être fixées par un arrêté du MAA et du ministre de la fonction publique. Des dérogations restent possibles dans l'intérêt du service et, uniquement pour la durée minimale, pour tenir compte de la situation personnelle ou familiale de l'agent.

L'administration prévoit de retenir une durée minimale de 3 ans, avec possibilité de dérogation pour tenir compte de la situation personnelle ou familiale de l'agent, ce qui correspond à ce qui est appliqué aujourd'hui.

L'arrêté sera vu par le ministère de la fonction publique qui recherche une harmonisation.

L'administration prévoit également de fixer des durées maximales pour les cadres. Ces durées seraient supérieures à celles prévues dans les statuts d'emplois (6 ans pour les chefs de services et les sous-directeurs d'administration centrale, 8 ans pour les emplois DATE...). Les structures et les RPROG sont consultés sur la durée à retenir.



*L'Alliance du Trèfle indique qu'elle est défavorable à la mise en place par arrêté d'une durée minimale et rappelle que la durée minimale souvent appliquée de 3 ans ne repose sur aucune base légale. Elle insiste sur l'importance d'une prise en compte des situations particulières sans s'enfermer dans des carcans.*

*Elle est également défavorable à des durées maximales qui risquent de s'avérer contre-productives pour les services (agent ayant des compétences difficiles à remplacer, poste peu attractif...), et compliquer encore la situation dans des zones peu attractives où il est déjà compliqué de trouver des postes.*

*Elle demande de tenir compte des situations personnelles (santé...) et familiales des cadres (jeunes enfants, parents dépendants, divorcés avec garde alternée...) au même titre que celles des autres agents.*

*Elle rappelle que ceux qui veulent une promotion sont obligés de bouger. S'ils ne bougent pas et qu'ils renoncent à la promotion, c'est qu'ils ne peuvent pas faire autrement.*

*Enfin elle trouve regrettable que le projet de décret ne permette pas de dérogation pour tenir compte de la situation personnelle ou familiale de l'agent pour les durées maximales, mais uniquement pour la durée minimale.*

Noémie Le Quellenec indique qu'il y aura toujours possibilité de déroger pour l'intérêt du service et que l'instauration de durées maximales permet le renforcement de l'employabilité des cadres. Les cadres auront ainsi des parcours de carrière diversifiés, permettant de trouver plus aisément un poste en seconde partie de carrière. Pour les zones peu attractives, elle estime que la limitation de la durée sur le poste permettra des « minis-marchés » de postes dans ces zones et une dynamique de l'encadrement.

Par ailleurs en termes de déontologie, rester longtemps sur un poste entraîne une suspicion de « copinage » avec les professionnels. Enfin, le manager doit aussi changer vis-à-vis de l'équipe.

Jean-Pascal Fayolle ajoute que les commissions disciplinaires examinent souvent des dossiers concernant des cadres restés longtemps en place.

*L'Alliance du Trèfle indique que la déontologie doit s'appliquer à de nombreux emplois (contrôleurs...) et pas seulement aux cadres. Or dans les zones peu attractives, ce sont souvent des équipes entières qui ne peuvent pas bouger, faute de poste disponible.*

*Elle rappelle aussi que le cadre ne doit pas être considéré systématiquement comme le seul responsable de l'ambiance d'une équipe et qu'il existe des exemples d'équipes sinistrées malgré un turn-over rapide des cadres.*

Au final, toutes les organisations syndicales sont opposées à des durées minimales ou maximales en dehors des statuts d'emplois.

Jean Pascal Fayolle craint qu'en absence de durées minimale ou maximales écrites dans les LDG, les décisions de l'administration soient plus facilement attaquées. Il se dit prêt à examiner la définition de dérogations.

Les OS demandent des données statistiques sur la durée moyenne sur un poste de chef de service. Jean-Pascal Fayolle indique qu'il ne dispose actuellement que de la durée moyenne sur un poste de chef de SEA, qui est de 4 ans.

## 5. Bilan annuel de la mise en œuvre des LDG en matière de mobilité

Un bilan annuel est prévu au 1<sup>er</sup> trimestre de chaque année.

*L'Alliance du Trèfle constate qu'il sera difficile de faire un bilan au printemps dans l'hypothèse où est maintenu un cycle d'hiver.*

Noémie Le Quellenec précise que l'idée est de faire un bilan sur 2 cycles la première année, puis sur les 3 cycles précédents ensuite.

### Cycles de mobilité/fil de l'eau

Jean-Pascal Fayolle indique qu'un consensus interministériel se dégage sur le maintien d'un cycle de printemps qui correspond à l'organisation de vie (rythme scolaire). Par contre une divergence est ensuite constatée entre deux petits cycles ou fil de l'eau.

Noémie Le Quellenec précise les caractéristiques des deux hypothèses de travail (cf document). Dans les deux hypothèses, les postes à enjeux/urgents (cf supra) sont ouverts au fil de l'eau toute l'année.

#### ➤ Cycle principal et deux petits cycles complémentaires

\*Cycle principal :

- identification des postes vacants et susceptibles de l'être en début d'année, avec la liste de postes publiée au 1<sup>er</sup> mars (pas d'additif donc plus de postes susceptibles d'être vacants),
- délai d'1 mois pour les candidatures,
- délai de 3 semaines pour les avis : structures, IGAPS et RPROG
- délai de 3 semaines pour le traitement : SRH, IGAPS, RPROG
- arbitrage et résultats : publication en plusieurs phases s'échelonnant de mi-mai à mi-juin (pas plus tard pour permettre à partir de mi-juin le lancement du 2<sup>ème</sup> cycle) :
  - tôt pour les cas simples (1 candidat/1 poste),
  - 2<sup>ème</sup> phase avec inter-corps, plusieurs candidats,
  - 3<sup>ème</sup> phase avec les cas les plus complexes (expertises).

- affectation juillet-août, voire plus tôt (pour les publications mi-mai).

Les échanges avec les candidats ont lieu pendant la phase d'avis.

\* Deux petits cycles comprenant uniquement les postes vacants

Les mêmes phases que pour le cycle principal sont prévues avec une volumétrie plus limitée donc un gain de temps.

- Ouverture 1<sup>er</sup> juillet pour une affectation en novembre-décembre,
- Ouverture 1<sup>er</sup> novembre pour une affectation mars- avril.

#### ➤ Cycle principal et fil de l'eau

Le cycle principal est identique à la première hypothèse. A compter de juillet, il y aurait une publication mensuelle des postes vacants, sachant qu'il faut arrêter à un moment le fil de l'eau pour préparer le cycle principal.



Le MAA doit tenir compte des réflexions dans les autres ministères pour éviter que les agents des autres ministères ne postulent au fil de l'eau avant la diffusion des mobilités du MAA. Les structures sont plutôt preneuses du fil de l'eau.

La publication des résultats des postes ouverts au fil de l'eau est prévue tous les mois. La publication des postes susceptibles d'être vacants n'est pas obligatoire sur la PEP, mais le MAA envisage de le faire pour trouver des candidats sur certains postes.

Jean-Pascal Fayolle indique que les échanges entre l'agent et l'administration doivent avoir lieu avant le traitement des dossiers. L'agent pourra saisir l'administration centrale « par tous les moyens » s'il estime que l'administration n'a pas tous les éléments (réparation des erreurs matérielles : courrier de l'assistante sociale par exemple) pour traiter son dossier.

L'information et l'intervention des OS ne peut plus figurer dans les LDG mobilités, mais une OS peut, à la demande de l'agent, apporter des compléments à l'administration.

Pour Jean-Pascal Fayolle, il faut désormais se couler dans le nouveau système sans rompre ce qui fonctionnait bien. Le SRH veut que tout se passe bien, avec un système fiable où tout est tracé.

Comme 2020 est une année de transition. La prévision de présentation d'un premier bilan à la suite du premier cycle a été demandée mais ne peut être garantie à ce stade au vu du volume de sujets programmés au premier semestre.

En ce qui concerne les priorités supplémentaires, Noémie Le Quellenec demande aux OS de proposer les situations dont il faut tenir compte (garde alternée, famille monoparentale, proche aidant...).

Elle rappelle que si le juge administratif condamne sur les critères légaux de discrimination, la jurisprudence sur l'application des priorités légales est de tenir compte principalement de l'adéquation du profil par rapport au poste.

**Jean-Pascal Fayolle conclut la réunion en indiquant qu'il souhaite les contributions des organisations syndicales dans la semaine du 11 au 15 novembre, afin de pouvoir proposer, le 21 novembre, un projet de rédaction qui sera examiné lors du groupe de travail du 26 novembre.**