



Lignes Directrices de Gestion -volet Mobilité Contribution de l'Alliance du Trèfle

15 novembre 2019

Voici la contribution de l'Alliance du Trèfle à la réflexion sur l'élaboration des lignes directrices de gestion (LDG) - volet mobilité- pour les agents du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA).

Rôle des organisations syndicales dans le processus mobilité

Tel que le prévoient les textes, le rôle des organisations syndicales se limite à l'assistance de l'agent, à sa demande, pour les recours suite à une décision défavorable.

L'Alliance du Trèfle souhaite que l'agent puisse être assisté par l'organisation syndicale qu'il a choisie en amont de la décision.

Les recours, qui ne manqueront pas de se multiplier, sont-ils sérieusement considérés par l'administration comme un garde-fou ? Quel sera l'impact d'un recours gagné lorsqu'un autre agent aura déjà été installé sur le poste ? Quel sera le sens d'un recours contentieux avec le temps de la justice administrative, incompatible avec le rythme des mobilités et notamment des suppressions de postes ?

Cycle de mobilité / fil de l'eau

L'Alliance du Trèfle est favorable à la proposition de l'administration de conserver au MAA le cycle de mobilité de printemps (avec parution des postes vacants et susceptibles d'être vacants) et deux petits cycles de mobilité à l'automne, le "fil de l'eau" devant être limité compte tenu des difficultés dans la circulation de l'information et des délais parfois très contraints. Le fil de l'eau contribue ainsi à renforcer « l'endogamie » (limitation de la zone géographique) et la restriction des candidatures au seul réseau relationnel du recruteur.

Par ailleurs dans un système « au fil de l'eau », une structure peut être amenée à devoir sacrifier un poste stratégique pour le respect de sa dotation d'objectifs (DO) parce que d'autres postes moins importants sont apparus vacants plus rapidement. Compte tenu du rythme des réformes de l'administration, une projection sur ce que seront les postes les plus stratégiques pour la structure, même parfois à court terme, est difficile.

Pour les deux petits cycles, il pourrait aussi être intéressant de laisser la possibilité d'ajouter quelques « fortement susceptibles d'être vacants » pour fluidifier le dispositif.

Le schéma proposé (cycle de printemps + 2 petits cycles) ne prévoit pas d'intervention dans le processus du RBOP. L'Alliance du Trèfle souhaite savoir s'il s'agit d'un oubli ou d'une omission volontaire. Elle demande que le RBOP, responsable de la répartition des effectifs entre unités opérationnelles et garant de la gestion de la DO, et qui connaît les structures, réapparaisse dans le schéma.

Des informations sur les passerelles (entre opérateurs, entre ministères) sont aussi nécessaires. Par exemple, pour les IAE, l'Alliance du Trèfle souhaite avoir des informations sur l'articulation du système qui sera mis en place avec la commission paritaire spéciale des IAE de l'ONF.



S'il est légitime que le MAA veuille harmoniser ses LDG avec le ministère de la transition écologique et solidaire (MTES) pour les agents exerçant en DDT, il est aussi indispensable de les harmoniser avec le ministère de l'économie et des finances pour les agents exerçant en DD(CS)PP. Or, si le système des mobilités va être modifié pour les agents du MAA relevant du programme 206, les agents de la concurrence, consommation et répression des fraudes devraient conserver les tableaux périodiques de mutation selon le dernier projet de décret. Les agents en DD(CS)PP ne doivent pas être oubliés quand on raisonne en interministériel avec le MTES.

Sélection des candidats

L'Alliance du Trèfle souhaite que soient fixées un certain nombre de règles et de critères objectifs permettant d'établir la transparence et l'équité et d'éviter le clientélisme. Une marge de manœuvre doit être laissée aux chefs de service, mais avec une grande fermeté sur la motivation des décisions.

Le guide du recrutement (NS 2019-109 du 6 février 2019) est proposé pour les recrutements dans l'administration centrale et les DRAAF-DAAF. Si l'objectif de ce guide est d'assurer la transparence et la lutte contre les discriminations, son application s'avère chronophage et difficilement compatible avec le temps, très réduit dans le schéma, pour postuler et recevoir les candidats. A noter aussi qu'il s'agit d'une mission supplémentaire pour le cadre recruteur.

L'Alliance du Trèfle souhaite savoir si ce guide est applicable par et pour les agents du MAA exerçant en dehors des services centraux et déconcentrés du MAA, notamment les DDI. Sinon, existe-t-il des guides similaires en interministériel ?

Avec l'application du guide du recrutement, les candidats devraient pouvoir obtenir systématiquement les motifs d'un avis défavorable, et pas seulement à leur demande. La mise en place d'une automatisation s'avère urgente.

Dans un système fiable où tout est tracé, les candidats et les organisations syndicales devraient pouvoir avoir accès aux informations.

Priorités supplémentaires

L'Alliance du Trèfle est favorable à la prise en compte des priorités supplémentaires suivantes :

- proches aidants,
- rapprochement familial (divorcés avec garde alternée, rapprochement d'un enfant mineur, rapprochement d'un parent âgé...)
- agent ayant exercé au moins trois ans dans une zone non attractive.
- agent ayant exercé un poste avec rythme de travail décalé pendant une période minimale de 3 ans
- agent ayant exercé un poste exigeant beaucoup de déplacements pendant une période minimale de 3 ans
- agent devant réintégrer une structure (fin de mise à disposition, fin de disponibilité)

Durées minimales et maximales dans le poste

L'Alliance du Trèfle ne souhaite pas que soient fixées des durées minimales ou maximales dans le poste, en dehors :

- d'une durée minimale de 3 ans sur un poste situé dans une zone non attractive permettant à l'agent d'être prioritaire sur le poste suivant (cf supra),
- des durées maximales fixées pour les postes sous statut d'emploi et pour des raisons médicales : par exemple, après la mise en place du suivi médical des agents chargés des contrôles sanitaires liés au Brexit dans les postes H24, s'il apparaît que les conditions de travail sur ces postes ont des impacts trop néfastes sur la santé des agents, une limitation dans la durée sur le poste pourrait être envisagée.

La fixation de durées maximales pour les cadres constitue un point de désaccord majeur et l'Alliance du Trèfle souhaite avoir des données statistiques concernant la durée moyenne sur des postes de cadres.

En effet, si le respect de la déontologie est évoqué, il suppose un travail de fond au MAA sur tous ses aspects (la mobilité obligatoire n'est qu'un outil mineur des mesures générales concernant la déontologie) et ne concerne pas que les cadres, mais tous les agents, en particulier dans les services de contrôle où les chefs de service sont moins au contact des professionnels que les contrôleurs. Par ailleurs, les cadres sont sous l'autorité de l'équipe de direction (directeur(-trice), directeur(-trice) adjoint(-e)), qui sont eux (elles) sous statut d'emploi et ils travaillent par délégation de cette équipe et subdélégation du préfet. L'administration soutient-elle que des cadres sont corrompus dans ses services ?

Avant d'envisager toute durée maximale, nous estimons indispensable de mettre en place un groupe de travail sur la déontologie, pour l'ensemble des agents du ministère, qui aborde le sujet à 360° (définition, diagnostics par filière et métier, mesures de prévention en place, actions à conduire...).

Si des durées maximales dans le poste devaient être fixées pour tous les agents (cadres et non cadres), des dérogations devraient toujours être possibles et un réel dispositif d'accompagnement de cette mobilité devrait être mis en place. A l'échéance, la mobilité doit devenir une priorité légale supplémentaire.

Les permutations internes dans la structure devraient être privilégiées et la priorité donnée à l'agent contraint à une mobilité pour qu'il puisse obtenir des postes proches.

Nous rappelons enfin que pour fluidifier vraiment les mobilités, il faut commencer par harmoniser vers le haut tous les éléments à prendre en compte (primes, action sociale, horaires et conditions de travail...) entre les différents employeurs publics en commençant par le MAA et les établissements publics dont il assure la tutelle.