



GT Lignes directrices de gestion Volet Mobilité générale (hors enseignants)

26 novembre 2019

Le groupe de travail portant sur les lignes directrices de gestion - volet mobilité hors enseignants s'est réuni le 26 novembre 2019 sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Valérie Clément, Hélène Duchemin et Annick Pinard.

Jean-Pascal Fayolle indique que le projet de lignes directrices de gestion (LDG) a été complété le matin même. Ce complément est distribué en séance.

Il invite les organisations syndicales à apporter leurs contributions complémentaires sur le projet avant le 3 décembre, espérant que le décret sera publié d'ici-là (*remarque post-réunion : le décret a été publié le 1^{er} décembre*) et que la DGAFP aura donné son avis sur le texte proposé (elle peut demander des modifications).

Le projet définitif sera envoyé aux OS avant le CTM du 17 décembre (9 ou 10 décembre), où il sera présenté pour avis.

Les organisations syndicales s'interrogent sur les compatibilités des LDG entre les ministères, notamment dans le cadre de la constitution des secrétariats généraux (SG) communs.

Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération, indique que tous les ministères sont favorables à un cycle de printemps et à une date de remontée des avis harmonisée (plutôt le 15 avril).

Pour la deuxième partie de l'année, le ministère de l'intérieur (MI) prévoit un 2^{ème} cycle (publication en juillet pour prise de poste novembre-janvier), le MTES prévoit un recrutement au fil de l'eau (1^{er} et 3^{ème} mercredi du mois) avec une prise en compte attentive des priorités des agents concernés par une restructuration, et le MAA un 2^{ème} (même calendrier que le MI) et un 3^{ème} cycle.

Le projet de LDG est ensuite examiné.

Introduction

Jean-Pascal Fayolle précise que le volet « Mobilité » des LDG a une entrée « poste budgétaire », contrairement au volet « Promotion » qui aura une entrée « corps du MAA ».

Ainsi un agent du MAA en PNA au MTES relèvera des LDG du MTES et les agents qui reviennent au MAA, des LDG du MAA.

L'Alliance du Trèfle relève une certaine incohérence dans les objectifs et les principes affichés alors qu'en réalité la loi de transformation de la fonction publique va accentuer les difficultés auxquelles sont confrontés les agents pour effectuer un parcours professionnel qui leur convient.

Jean-Pascal Fayolle indique que ce sont bien les objectifs du ministère, mais reconnaît que dans la réalité, ce n'est pas toujours le cas. Il propose d'ajouter dans la deuxième phrase du premier paragraphe après « leur permet » les mots « dans la mesure du possible ». Il insiste sur le fait que c'est avant tout l'agent qui doit être à la manœuvre pour construire son parcours professionnel et il invite les agents à formuler plusieurs vœux pour avoir plus de chances d'obtenir satisfaction.

1. Orientations générales de la politique de mobilité

1.1. Principes de la mobilité

Noémie Le Quellenec indique que la mobilité au MAA est ambitieuse, qu'elle constitue un gros exercice annuel avec les postes « susceptibles d'être vacants » (SV), et les mobilités possibles entre catégories. D'autres ministères (affaires sociales) n'intègrent pas les SV.

Le ministère de l'intérieur a fait l'expérience pendant un an du fil de l'eau intégral sur les seuls postes vacants. Cette année il est revenu à trois mobilités intégrant les SV.

La possibilité de mettre en place des chaînes complexes est intéressante pour tout le monde. Or, certaines chaînes ne sont possibles qu'avec les SV.

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

Le rôle des IGAPS est réaffirmé ainsi que l'importance du plan managérial.

L'Alliance du Trèfle considère que le rôle des IGAPS est présenté de façon peu ambitieuse. Pour elle, les agents et les structures « doivent » (et pas « peuvent ») s'appuyer sur le réseau des IGAPS.

A la remarque d'une organisation syndicale que les IGAPS ne rencontrent que les agents de catégorie A, Alain Schost, IGAPS, indique que les IGAPS rencontrent systématiquement les cadres du CODIR, et sur la base du volontariat toutes les personnes qui le demandent. La rencontre des nouveaux arrivants est également souhaitée. Les IGAPS veillent à ce que l'information de leur passage dans la structure soit bien diffusée. Les organisations syndicales demandent que les agents des opérateurs ne soient pas oubliés.

Noémie Le Quellenec rappelle que l'agent est au cœur du système et que c'est à lui de contacter l'IGAPS pour un appui.

En ce qui concerne l'articulation avec les chartes de gestion, Noémie Le Quellenec insiste sur la complémentarité entre LDG et chartes de gestion qui ont vocation à être diffusées aux structures et aux agents. Pour les chartes qui existent (IPEF et IAE), elles devront être revues avec les LDG mais certaines parties de la charte ne sont pas dans les LDG.

Jean-Pascal Fayolle propose que les chartes de gestion soient évoquées dans le Titre I des LDG qui sera rédigé en 2020.

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

L'utilisation du guide de recrutement (NS 2019-109 du 6 février 2019) permet un renforcement de la traçabilité. Il sera éventuellement modifié.

La formation des recruteurs est accélérée.



L'Alliance du Trèfle considère que le recrutement est un métier alors que les missions de l'encadrant sont autres. Considérer l'encadrant comme recruteur, c'est faire peser une grande responsabilité sur des collègues qui ont déjà une équipe à gérer et des attributions techniques en sus.

Noémie Le Quellenec indique que le guide de recrutement, même si c'est une surcharge de travail, oblige à ré-objectiver des choses. L'administration a un retour positif de l'audit label sur la démarche, qui objective les critères et aide à départager les candidats. Pour Jean-Pascal Fayolle, ça n'a aucun sens d'avoir un recruteur spécialisé.

L'Alliance du Trèfle indique que le guide du recrutement est très lourd à appliquer par les recruteurs pour des postes attractifs avec de nombreux candidats à départager.

Les OS attirent l'attention sur l'importance de prévoir des formations alors que :

- l'administration conseille de diversifier les parcours, mais que les agents sont recrutés sur les pré-requis du poste,
- certaines structures refusent à un agent de faire une formation en vue d'une reconversion professionnelle parce qu'elle ne correspond pas aux besoins de son poste actuel.

Noémie Le Quellenec indique qu'à la mobilité de printemps 203 postes n'ont pas eu de candidat. Elle rappelle qu'il est logique de recruter en fonction du profil, mais que sur les postes sans candidat, les structures sont prêtes à former un nouvel arrivant.

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

Le périmètre de la mobilité concerne tout fonctionnaire de la partie 2.1.2 (MAA, autres ministères, autres fonctions publiques et CDI) qui postule sur un poste couvert par la partie 2.1.1.

2.1.1. Postes concernés

Noémie Le Quellenec indique qu'il peut y avoir des modifications avec un projet d'intégration des mobilités de tous les établissements publics administratifs dans celle du ministère.

L'Alliance du Trèfle constate que le CNPF apparaît dans les deux possibilités.

Noémie Le Quellenec précise que le CNPF est intégré dans la mobilité du MAA mais que le sujet doit être revu avec eux.

L'Alliance du Trèfle demande ce qu'il va advenir de la commission paritaire spéciale (CPS) des IAE de l'ONF.

Jean-Pascal Fayolle précise que la DGAFP a dit que la loi s'imposait aux statuts de corps et que le code rural et le code forestier devraient être modifiés si nécessaire.

Les commissions qui ne géraient que les mobilités (c'est le cas de la CPS des IAE de l'ONF) vont disparaître. Le fait que l'ONF ait des corps propres en fait une particularité.

De même, les CCP ne persistent pas pour les mobilités.



2.1.2 Agents concernés

Quelques précisions sous forme d'exemples pour les agents contractuels en CDI :

- un CDI du MAA qui postule sur un poste du MAA correspond à une mobilité,
- un CDI du MAA qui postule sur un poste de l'ASP correspond à un recrutement,
- un CDI de l'ASP qui postule sur un poste du MAA correspond à un recrutement.

Dans les deux derniers cas, la portabilité de l'ancienneté est assurée.

Il est rappelé que les priorités légales ne s'appliquent qu'aux fonctionnaires, pas aux CDI (même en cas de restructuration).

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

La procédure est décrite.

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

A terme l'administration prévoit l'ouverture aux extérieurs du MAA.

La publication des postes de directeurs de centre est possible au fil de l'eau.

2.3.3. Contact des services recruteurs et procédure de candidature

Noémie Le Quellenec indique que le MAA souhaite faire évoluer l'outil pour qu'à la fin de la procédure, un mail automatique soit envoyé au candidat avec l'avis du recruteur (et un paragraphe précisant que l'avis ne vaut pas décision). Le classement des candidats sera également précisé.

Il faut avoir l'assurance que tous les candidats ont l'avis. Il leur appartient ensuite de demander des précisions au recruteur. Les recruteurs doivent motiver les avis favorables et défavorables.

Martial Pineau, chef du bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statut d'emploi, précise qu'actuellement, l'outil prévoit seulement 100 caractères pour l'avis. L'agent devra donc contacter la structure d'accueil pour avoir plus de précisions sur les motifs.

L'Alliance du Trèfle considère qu'il faut simplifier la circulaire mobilité dans laquelle les recommandations se sont empilées au fil du temps et qui de plus s'adresse actuellement à la fois aux agents et aux structures, ce qui fait que les agents s'emmêlent entre les dates.

Noémie Le Quellenec est favorable à ce toilettage.

2.3.4. Prise en compte des erreurs matérielles et situations individuelles spécifiques

Les organisations syndicales peuvent accompagner l'agent à ce stade, mais Noémie Le Quellenec rappelle que les pièces complémentaires doivent être envoyées par l'agent.

Les porter à connaissance des situations individuelles peuvent être réalisés par les OS qui siègent au CTM, mais ce ne sera pas écrit dans les LDG, car la DGAFP l'interdit, considérant que l'information sera donnée dans le décret et qu'il ne faut pas le paraphraser dans les LDG.

Des OS indiquent que les OS figurent expressément dans les LDG du MTES et du ministère de l'Éducation nationale (MEN).

Pour l'Alliance du Trèfle, il ne s'agit pas de paraphraser le décret mais d'apporter des informations utiles aux candidats.

Pour les OS, la point de départ du recours est le vrai sujet car il n'y aura pas de décision de « non mutation ».

Pour Noémie Le Quellenec, la date de recours démarre à partir de la publication du résultat positif des autres candidats qui montre que l'agent n'a pas été retenu.

L'administration va réfléchir à la publication car certains agents n'ont pas accès à l'intranet.

Des OS constatent que le retrait de candidature ne figure pas dans les LDG.

Jean-Pascal Fayolle pense qu'il doit plutôt figurer dans la note de service, mais l'administration va y réfléchir.

La décision de mutation est prise par le ministre et par délégation le secrétariat général.

L'administration rappelle qu'il n'y a plus d'additif dans la nouvelle procédure et que le calendrier sera décalé : les structures auront jusqu'à mi-septembre pour remonter leurs avis (délai rallongé d'une semaine).

3. Modalités de prise en compte des priorités de mutation

Le projet rappelle la jurisprudence du Conseil d'État (arrêt du 23 novembre 2005).

3.3. Prise en compte d'autres situations individuelles

Pour l'administration, il ne s'agit pas de critères subsidiaires, mais de l'élargissement à deux logiques : d'une part le soutien aux parcours diversifiés (notamment réintégrations, travail pendant une durée minimale en abattoir ou SIVEP avec horaires décalés, mobilité pour avancement...) et d'autre part la prise en compte de critères d'ordre familial, de parentalité ou répondant à des situations sociales particulières.

L'Alliance du Trèfle demande que le congé parental et le congé longue durée soit décalés dans la seconde logique.

L'administration reconnaît l'erreur.

L'Alliance du Trèfle demande si le retour de zones peu attractives peut être ajouté.

Pour l'administration, les zones peu attractives sont utilisées pour définir des postes prioritaires dans le cadre de la NS n° 2019-488 du 3 juillet 2019 sur les parcours professionnels. On ne s'interdit pas de les ajouter après un bilan sur les postes prioritaires.

Il est aussi difficile de les déterminer dans des LDG qui ne peuvent pas être modifiées tous les 6 mois. Dans certaines zones attractives, il y a des services qui ne sont pas attractifs. Le MAA n'est pas mûr pour proposer une cartographie.

L'Alliance du Trèfle pense qu'il faudrait faire ressortir les postes non pourvus.

Pour Noémie Le Quellenec, il faudrait se souvenir que le poste a été non pourvu 4 ans auparavant. C'est plus facile pour les promotions où l'agent voulant être promu prend le poste directement.

Martial Pineau pense qu'il ne faut pas les faire ressortir comme des postes difficiles, ce qui pourrait faire fuir les futurs candidats.

Jean-Pascal Fayolle indique que les zones difficiles peuvent aussi évoluer.

L'Alliance du Trèfle insiste pour que les postes sans candidat fassent l'objet d'une publicité afin d'être bien identifiés par les agents en recherche de poste.

4. Durées d'occupation des postes

L'administration indique que la DGAFP permet que des recommandations figurent dans les LDG. C'est ce qu'elle envisage de mettre pour la durée minimale de 3 ans pour tous les postes, avec une durée minimale stricte de 3 ans pour certains postes (fort investissement en formation, encadrement).

Pour l'Alliance du Trèfle, la durée préconisée de 3 ans ne prend pas en compte la réalité : les réorganisations et le peu d'opportunités offertes aux agents pour trouver un poste qui leur plaît. Par ailleurs elle rappelle, en référence à la loi Mobilité de 2009, qu'il est illégal, sauf nécessité de service, de retenir un agent sur un poste alors qu'il est accepté dans une autre structure.

Pour Noémie Le Quellenec, il faut tenir compte de l'intérêt de l'agent, mais le fort turn-over nuit aux collègues qui doivent faire le travail à la place de ceux qui partent et former régulièrement les nouveaux arrivants.

L'Alliance du Trèfle considère que le discours de l'administration fait porter aux agents les décisions de réorganisations et de restructurations qu'ils n'ont pas choisies.

Une durée maximale de 10 ans est prévue pour les postes d'encadrement d'équipes. L'administration précise que les chefs techniciens encadrant une équipe ne sont pas concernés.

Pour l'Alliance du Trèfle, il y a un point de désaccord majeur vis à vis de ce projet. La mention de la déontologie laisse supposer que les cadres seraient plus corruptibles (alors qu'ils sont moins en contact avec les professionnels que les contrôleurs). Et quid de la facilitation de la parentalité et notamment de l'accès des femmes à ces postes ?

L'administration indique qu'il y a toujours une dérogation possible dans l'intérêt du service.

L'Alliance du Trèfle demande que la dérogation à la durée fixée pour tenir compte de la situation personnelle ou familiale de l'agent concerne aussi bien la durée maximale que la durée minimale, comme pour la dérogation à la durée fixée dans l'intérêt du service.

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

Jean-Pascal Fayolle invite les OS à faire des propositions sur les critères à retenir pour la construction du bilan annuel (analyse F/H, par catégorie, type de poste...).