Paris, le 10 mars 2021

COMPTE-RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL

« LIGNES DIRECTRICES DE GESTION : MOBILITE HORS ENSEIGNEMENT »

DU 2 MARS 2021

L'UNSA était représentée par Jérôme Chaur, Géraldine Fabioux, Béatrice Laugraud, Nicolas Martel, Gwendoline Prosper.

2020 est le premier exercice de mobilité dans le cadre des lignes directrices de gestion. De plus, seul le bilan de la mobilité de printemps est présenté alors qu'il était attendu un bilan de toute l'année 2020 (Voir Powerpoint de présentation en annexe du compte-rendu).

En termes quantitatifs :

L'administration constate une légère baisse du nombre de postes offerts à la mobilité par rapport à l'année précédente : 1 983 postes. 192 postes se sont retrouvés sans candidat (21,67 % des postes). La répartition entre les programmes reste globalement la même.

Les postes restés vacants ont pu être republiés au fil de l'eau ; d'autres ont pu être pourvus par des contractuels.

Le nombre de candidats a baissé (- 30 %) mais le taux d'agents retenus a augmenté : 603 agents retenus contre 392 en 2019 (+ 53,8 %).
Le nombre d'agents externes (agents non gérés par le MAA, pas seulement des contractuels) a également augmenté en 2020.

Une année 2020 particulière tant sur les nouvelles procédures que sur l'impact de la pandémie :

La campagne de mobilité a été impactée par les mesures sanitaires et le confinement. Les délais ont été repoussés, ce qui a décalé également la publication des résultats.

L'administration affirme que les priorités légales ont été respectées dans la mesure où le candidat avait reçu un avis favorable quel que soit son rang de classement. 232 agents ont fait état d'une priorité légale dont 47 externes. A priorité égale, les agents titulaires du MAA ont été systématiquement retenus.

Enfin, l'administration a souligné une meilleure communication des postes, une bonne implication des acteurs (IGAPS notamment) et l'absence de recours des agents non retenus.

La mobilité au fil de l'eau et les pistes d'évolutions

L'année 2020 a été très particulière, la mobilité d'automne a été annulée pour les mêmes raisons.

Une fiche de garantie du corps d'appartenance pour les fonctionnaires externes au ministère va être demandée afin d'améliorer l'étude de reclassement et la faisabilité de la mobilité.

Suite à cette présentation, l'ensemble des organisations syndicales (OS) se sont plaint du peu de données transmises et d'un côté autosatisfaction de l'administration :

Les remarques sur les données ont été les suivantes :

- Manque d'informations sur les secteurs où il n'y a pas eu de candidats (quel BOP ? Quelle structure ou direction ? Quelle catégorie ? A, B ou C ;
- Manque d'informations sur les mobilités homme/femme ;
- Manque d'informations sur les mobilités des personnels en situation de handicap ;
- **Sur les critères de priorités légales** : Besoin de détail par type de priorité (Restructuration, handicap, rapprochement de conjoint) ;
- Manque d'informations sur les critères de priorité secondaire (mobilité doubles, rapprochement familial, etc..) ;
- Manque clarté sur les données présentées : par exemple, les candidats externes concernent les contractuels mais aussi les agents dont le corps n'est pas géré par le MAA (les agents MTE ou Education Nationale par exemple) ;
- Quel a été le nombre de postes ouverts pour départs à la retraite ? ;
- Seul le bilan de la mobilité de printemps est présenté alors qu'il était souhaité un bilan de toute l'année 2020 ;
- Sur les mobilités en général, il est inadmissible que des corps soient pré-fléchés (Attaché, IAE, IPEF, IE, IR, SA, TSMA, etc..). Il ne devrait être mentionné uniquement la catégorie A, B ou C, la cotation parcours professionnel (A1, A2, A3) et la cotation RIFSEEP du poste.

Sur l'analyse faite par l'administration :

L'augmentation du nombre de candidats externes souligne peut-être une attractivité du MAA mais aussi hélas une volonté des agents du MAA de partir du ministère.

Le bilan candidatures de femmes est à vérifier et à expliciter. Si les femmes remplacent des femmes, ce n'est pas une augmentation de la population féminine.

Quel contrôle a le ministère sur le bon respect de l'information des candidats sur les classements et la bonne prise en compte de priorités légales. ?

Réponse de l'administration :

L'administration a répondu qu'il s'agissait d'un premier groupe de travail et d'un premier rendu.

Les améliorations seront apportées sur la base des diverses remarques. L'administration communiquera rapidement aux OS une liste de ce qu'il est possible de faire à court, moyen et très long terme, faute de système d'information suffisamment solide et abouti

Elle regrette que l'outil « RenoiRH Mobilité » n'ait pas été livré et ne le sera pas avant plusieurs semaines, voire plusieurs mois.

Dans le cadre de nouvelles règles de gestion, il faut avant tout que l'information de leur classement sur un poste soit donnée aux agents. L'information transparente des structures recruteuses est essentielle.

Le respect des règles de priorités légales est un sujet d'importance. L'administration insistera à travers les notes de services sur le respect des LDG, l'information aux agents et la lutte contre les discriminations.

L'UNSA a insisté sur le besoin d'améliorer le rendu et la fiabilité des données.

Elle est consciente que les outils et systèmes d'informations sont très insuffisants pour permettre un rendu efficace sans mobiliser un temps astronomique.

Elle est également inquiète du bon respect des règles de priorités. Est-ce que les structures n'écartent pas des candidats avec priorité légale sous couvert de non adaptation pour le poste pour favoriser un candidat qui leur convient mieux ? Comment le MAA contrôle ?

Elle demande quelle est la stratégie du MAA pour trouver des candidats sur les postes qui restent vacants ? Est-ce des « postes-types » qui restent, chaque année, vacants ?

L'UNSA souhaite une étude sur les postes restés vacants, par programmes et métiers ; cela permettrait de savoir s'il s'agit d'un problème d'attractivité ou de secteur d'activité.

La publication au fil de l'eau a-t-elle résorbé efficacement l'absence de candidats sur ces postes ?

Enfin, quelle est la stratégie du Ministère pour améliorer les mobilités, favoriser les déroulements de carrières et la diversité des parcours ?

Faire un bilan annuel de mobilité pour donner des chiffres n'apporte qu'une illusion de stratégie et de dialogue social.

Les pistes d'évolutions de la présentation n'évoquent que des améliorations sur le déroulement des mobilités.

Ce bilan manque de piste de réflexions et d'améliorations pour une meilleure gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GEPEC).

C'est sur cette stratégie que chacun sera gagnant : L'administration et les agents.

Suppression de la campagne d'automne :

En fin de réunion, l'administration a évoqué la possibilité de supprimer la campagne de mobilité d'automne et ne conserver que celle de printemps pour ensuite faire des publications au fil de l'eau. L'ensemble des OS se sont opposées à cette proposition.

L'UNSA est opposée à la suppression du cycle d'hiver pour les raisons suivantes :

- Aucun rendu sur les mobilités au fil de l'eau,
- Inquiétude sur le respect des règles de priorités légales de la part des structures. L'absence d'informations précises sur les candidatures non classées qui pourtant avaient des priorités légales est inquiétante,
- Le fil de l'eau est une situation difficile à gérer par les services RH du MAA, les IGAPS, les candidats et les services qui voient leurs agents partir mais peinent ensuite à pouvoir ouvrir les postes,
- Multiples sources de mobilité qui sont difficiles à gérer pour les agents : Portail Emploi Public, Postes MTE ou Notes de service MAA (fil de l'eau et 2d cercle).

Information sur les publications de résultats mobilité :

Cette semaine vont être publiés les résultats de la campagne de mobilité « au fil de l'eau » 2020.

Les résultats de mobilités de printemps 2021 feront l'objet de 2 publications : les 15 et 30 juin (après les arbitrages).