Paris, le 1er juin 2022

Compte-rendu du groupe de travail

« Actualisation des lignes directrices de gestion relatives à la mobilité (hors enseignement)»

Du 25 mai 2022

L'UNSA-AAF était représentée par Jérôme Chaur, Jacques Delcey et Isabelle FABRE

Ce groupe de travail avait pour objet de réviser les lignes directrices de gestion mobilité, **hors périmètre enseignement.**

Le chef du service des ressources humaines au secrétariat général nous présente un bilan de l'application des lignes directrices de gestion définies par la note de service : https://info.agriculture.gouv.fr/gedei/site/bo-agri/instruction-2020-31

Les grands principes des LGD du 16 janvier 2020

1 / Trois cycles de mobilité par an :

- Un « **cycle principal** » organisé chaque printemps : fiches de poste publiées en mars, prise de poste au 1er septembre. Ce cycle intègre la majorité des postes vacants et susceptibles d'être vacants, de catégories A, B et C.

- **Une procédure de mobilité complémentaire** afin de pourvoir les postes restés vacants après le cycle principal, organisée sous la forme de deux cycles de mobilité :
  - **Cycle d'automne** : les postes vacants sont publiés début juillet, prise de poste au 1er janvier
  - **Cycle d'hiver** : les postes vacants sont publiés début novembre, prise de poste au 1er mai

2/ Parallèlement, pour les postes dont l'occupation relève d'un caractère urgent :

- Tout au long de l'année, la procédure du « Fil de l'eau » permet de pourvoir certains postes vacants en administration centrale, en services déconcentrés, dans l'enseignement technique et supérieur ou au sein des établissements sous tutelle.

- Postes d'encadrement ou postes sensibles pour lesquels le rythme des cycles ne permet pas d'assurer la continuité de service mais aussi tout autre poste sensible ou spécifique sur justification des structures et des IGAPS.

Principaux constats

Depuis la mise en place des LDG, la mobilité d'automne n'a jamais été mise en place (collision entre les calendriers de la mobilité de printemps et d'hiver, délais trop courts pour permettre aux R-prog et structures une remontée des postes).

Les autres ministères ne recourent qu'à une seule campagne de mobilité annuelle (campagne de printemps avec prise de poste en septembre).

Dans un objectif de convergence interministérielle et des enjeux de l'ATE (Administration Territoriale de l'Etat), la DGAFP a autorisé le MASA à conduire une dernière campagne d'hiver au titre de 2021.

Ces constats et ce nouveau contexte impliquent une modification des LDG 2020.

Propositions d'évolution des mobilités

Un nouveau dispositif conservant le principe de la campagne de mobilité générale et du fil de l'eau, avec :

1/ Une campagne annuelle de mobilité générale pour les postes A, B, C

- Campagne de printemps avec prise de poste en septembre,
- Convergence avec les pratiques des autres ministères,
- Harmonisation de la mobilité interministérielle et sur le périmètre ATE,
- Assurance de pourvoir les postes pour les sortants concours.

2/ La poursuite du fil de l'eau

- Pour les postes vacants de toutes catégories (A-B-C) et de façon très encadrée pour certains postes susceptibles d'être vacants.
- Avec des délais de parution de 15 jours (exceptionnel) ou 1 mois (cadre normal).
- Adossé à AGORHA dont les fonctionnalités sont enrichies (gestion intégrale du fil de l'eau dans l'outil, publication des postes pourvus chaque vendredi).
- Avec une vigilance constante de SDCAR et des IGAPS sur le respect du cadre réglementaire (priorités légales, vérifications des avis des structures).

Gains attendus par l'administration

Mobilité générale :

- Meilleure prévision des ouvertures de postes.
- Meilleure gestion des postes réservés concours.
- Adéquation avec le calendrier interministériel des mobilités générales.

Fil de l'eau :

- Le nouvel outil AGORHA Mobilités permettra de mieux gérer les mobilités au fil de l'eau. Bâti sur le modèle de celui de la mobilité générale, il permettra une visibilité et une traçabilité des avis.
- Les bureaux de gestion auront, sur un même espace, toutes les informations relatives aux candidats (justificatifs des priorités légales par exemple),
- Les postes au fil de l'eau seront publiés le vendredi de chaque semaine,
- Une publication des résultats sera également faite toutes les semaines.

L'administration précise que cette révision des modalités de mobilité est fortement appuyée par le cabinet du Premier Ministre et sera débattue en CTM avec avis. Elle s'appuiera sur l'outil AGORHA Mobilités qui se révèle extrêmement précieux dans le suivi de ces demandes. La publication systématique chaque semaine permettra d'avoir une vision rapide du flux des demandes.

Les priorités légales seront rappelées dans chaque note de service mobilités. Le SRH y apportera une attention toute particulière. La publicité de ces postes a lieu sur la PEP (Place de l'Emploi Public) et sur BO-Agri. Les dates d'évocations ne seront possibles que pour la campagne de mobilité générale et seront définies suffisamment en amont des dates décisionnelles. Il sera rappelé aux agents la possibilité de mandater les organisations syndicales pour intervenir sur leurs dossiers.

Concernant les mobilités « au fil de l'eau » les délais de publications seront exceptionnellement de 15 jours mais la pratique courante sera quant à elle d'un mois. On tient bien évidemment compte des contraintes des recruteurs, mais aussi des agents. Une fois la décision prise, le délai de 3 mois sur la prise de poste ne peut être dérogé. En parallèle, le guide du recrutement de 2019 sera mis à jour.

Le service des ressources humaines précise sur le fonctionnement au « fil de l'eau » que la fonction publique territoriale fonctionne exclusivement sur ce principe sans que les mobilités n'en soient altérées...

Il n'y aura pas de temps d'évocation des organisations syndicales comme pour le cycle de printemps mais elles pourront alerter directement le SRH, les IGAPS et les bureaux de gestion pour signaler toute situation particulière.

L'administration étudie également la possibilité d'interrompre le « fil de l'eau » durant la campagne de mobilité du printemps afin de ne pas interagir sur la campagne de printemps.

Sur ce sujet, l'UNSA-AAF alerte l'administration : lorsqu'un candidat avec priorité légale est en face d'un candidat avec un meilleur profil, le service recruteur met un avis défavorable à l'agent qui a une priorité légale.

L'UNSA-AAF demande que les services recruteurs ne soient pas informés des priorités légales.

Le service des ressources humaines nous précise que les cadres sont formés au recrutement et bénéficient de l'appui du RAPS et du SRH du MAA. Le RAPS fait d'ailleurs un point régulier sur les demandes au fil de l'eau tous les mois et demi. En cas d'avis divergents entre la structure et le SRH, il est amené à expertiser les demandes.

De plus le SRH et les RAPS regardent les motivations d'un avis défavorable y compris pour des postes au fil de l'eau. Les IGAPS n'hésitent pas à donner un avis contraire si l'avis défavorable n'est pas justifié ou s'il y a suspicion d'écarter un agent avec une priorité légale.

De même, les organisations syndicales ont toute vocation à alerter les IGAPS et le SRH s'ils ont connaissance qu'un agent est écarté.

L'UNSA-AAF intervient également sur des publications sur la PEP (Place de l'Emploi Public) qui ne comportent pas la date de publication ou la date limite de candidature.

L'administration assure que des progrès seront fait dans ce domaine.

Un point particulier est souligné : le fait que la mobilité géographique est plus compliquée pour les femmes, notamment au niveau familial, et que la mobilité fonctionnelle peut être une solution en cas de promotion ou d'avancement.

L'administration insiste également sur la qualité de l'entretien au moment de la prise de contact entre l'agent demandeur et la structure d'accueil. C'est un moment important pour déterminer le « savoir être » qui doit aller dans les deux sens : on doit être motivé pour candidater de même que pour accueillir un nouvel agent !

Elle présente ensuite le nouveau texte des lignes directrices de gestion avec des modifications essentiellement axées sur les propositions d'évolutions telles présentées plus haut. Une fois adopté en CTM, il sera inclus dans la nouvelle note de service à paraître.

Les mobilités au fil de l'eau vont s'accentuer. Il n'y aura plus qu'un seul cycle de mobilité de printemps à l'image de ce qui se fait côté MTECT (Ministère de la Transition Ecologique et de la Cohésion des Territoires**).**

Il deviendra très important de bien préparer son dossier de mobilité et d'alerter votre syndicat préféré le plus tôt possible.

Dans le cas d'un poste au fil de l'eau, aucun classement des candidats avant le résultat de mobilité ne sera donné. Il sera donc essentiel d'alerter très rapidement le SRH et l'IGAPS en cas de doute sur vos chances d'obtenir un poste.

L'UNSA sera à votre service pour vous assister en amont de votre démarche de mobilité, pendant la phase de candidature et après le résultat de mobilité. Au besoin, l'UNSA alertera et interviendra auprès des IGAPS et du SRH pour tout problème quant à votre candidature.

Aujourd'hui plus que jamais, l'action syndicale de l'UNSA vous permettra de défendre vos chances d'obtenir un poste et de démêler les méandres des procédures de mobilité.