

Paris, le 29 avril 2022

## Compte-rendu des groupes de travail

### « Bilan de la mobilité générale hors enseignement » et « Bilan des avancements et promotions 2021 »

Du 28 avril 2022

L'UNSA-AAF était représentée par Emilie CERISIER, Jacques DELCEY, Géraldine FABIoux, Candida FERREIRA et Alain STEUX.

L'administration a présenté ce jour les bilans relatifs aux mobilités 2021 (campagnes de mobilité et fil de l'eau) ainsi qu'à la campagne d'avancements et de promotions 2021, dans le cadre, on le rappelle, des Lignes Directrices de Gestion (LDG).

#### Mobilités :

**Pour la campagne de printemps**, le nombre de postes publiés a baissé (1 743 contre 1 943 en 2020), ce que l'administration explique par le nombre de postes ouverts au fil de l'eau. Le nombre de postes vacants a lui augmenté (250 contre 192 en 2020). A noter que la moitié de ces postes concernent le BOP 206 (abattoirs). L'ensemble des postes est publié sur la PEP (Place de l'Emploi Public) comme prévu par la réglementation (pour une ouverture aux agents externes au MAA).

L'UNSA a insisté de nouveau sur la nécessité de travailler sur les concours nationaux à affectation locale, notamment pour les TSMA, afin de permettre aux contractuels en abattoir « non mobiles » une titularisation sur concours sur l'aire géographique qui leur convient. L'administration travaillera sur le sujet dès 2023.

Concernant la prise en compte des priorités de mutation, il n'y a pas de hiérarchisation dans ces critères. Une demande est portée auprès de la DGAFP pour créer une super-priorisation sur le critère de restructuration (pour les demandes externes) mais cette demande n'aboutit pas.

Au MAA les critères de priorisation sont les suivants :

1. Restructuration de service
2. Rapprochement de conjoint/ handicap/ suppression de poste/ centre des intérêts moraux et matériels/ fonctions exercées dans un quartier urbain « difficile ».



76 agents sur les 225 ayant fait valoir une priorité légale ont vu leur dossier non examiné.

**Attention, la restructuration n'est prise en compte qu'une fois l'arrêté sorti (avec un effet rétroactif). Pour information, l'arrêté restructuration pour le transfert du FEADER est sorti hier.**

L'UNSA a demandé à ce qu'une différenciation soit faite sur ces dossiers entre les non classés par la structure d'accueil et les retraits de candidature pour une meilleure visibilité.

**Sur l'examen des dossiers, à dossier égal, le ministère favorise les agents en interne.**

Les avis des structures et de l'administration, suite aux réunions décisionnelles, sont transmis aux agents par mail.

Les organisations syndicales (OS) ont insisté sur le fait que la notification d'un avis défavorable ne valait pas motivation de cet avis et qu'un travail devait être fait sur ce point.

L'administration confirme qu'une structure doit motiver son refus à tout agent qui en fait la demande.

Les postes sont ouverts aux titulaires et aux agents en CDI mais les contractuels peuvent déposer des candidatures spontanées. Les structures ont la possibilité de faire appel à des contractuels pour des postes non pourvus (l'article de recrutement est d'ailleurs mentionné sur la fiche de poste).

L'administration, lors des réunions décisionnelles, veille à l'absence de discrimination dans les sélections effectuées par les structures (qui doivent s'appuyer sur le guide de recrutement).

Les OS ont la possibilité d'évoquer les dossiers des agents avec l'administration pendant les 3 semaines qui suivent la date de fin de la période de dépôt des candidatures.

**L'UNSA rencontre l'administration à chaque campagne pour évoquer vos dossiers, n'hésitez pas à contacter vos représentants !**

L'UNSA a ré-insisté sur le manque de visibilité pour les agents sur les calendriers de tenue des réunions décisionnelles mais surtout l'affichage des résultats, que ce soit pour les campagnes de printemps et d'hiver ou les postes ouverts au fil de l'eau.

**Pour la campagne fil de l'eau 2021 :**

Pour l'UNSA, ces parutions, source de travail supplémentaire pour les services RH tout au long de l'année (contrairement à ce qui était fait auparavant), ne doivent pas remplacer l'ouverture des postes lors des campagnes qui permettent aux agents des dates de départ plus « figées ». Elles doivent être utilisées pour des postes prioritaires.

L'administration précise qu'elle souhaite bloquer les demandes au fil de l'eau qui seraient concomitantes d'une campagne de mobilité et qu'une demande au fil de l'eau ne signifie pas une mobilisation plus rapide des agents (prise de poste prévue deux mois après la fin de la publication et possibilité de décaler avant ou après si besoin). L'obligation de publication est d'un mois mais selon la circulaire d'application de 2018 et s'il y a un degré d'urgence, cette durée peut être réduite à 15 jours.

Le chef du SRH ajoute que la priorité légale est un droit mais qu'un avis défavorable peut être émis malgré tout s'il est justifié. Dans ce cas, la transmission de la motivation du refus doit être transmise (important dans le cadre d'un recours).

Des évolutions sont prévues :

- sur les fiches de poste avec la mention de l'article de recrutement pour les contractuels, la mention de la possibilité pour une personne en situation de handicap de candidatures et précisions des éventuelles contraintes, la mention de la possibilité de télétravailler ;
- sur la communication avec l'envoi d'un flash info sur la date de publication, la réflexion sur l'affichage des postes et des résultats sur le site internet du ministère.

Pour l'UNSA, la mention de la possibilité pour une personne en situation de handicap de candidater est à retirer car ce sont des agents comme les autres et les précisions de contraintes éventuelles liées au poste sont suffisantes (et pourront être complétées lors du contact avec la structure).

A compter d'aujourd'hui, les agents doivent utiliser la télédéclaration pour les postes au fil de l'eau (démarche identique à ce qui est fait pour les campagnes de mobilité -voir Note de Service du 31 mars 2022-).

### Avancements et promotions :

Les principales évolutions intervenues portent sur la rationalisation des notes de service au nombre de trois désormais (deux pour le tableau d'avancement grades « classiques » et grades à accès fonctionnel, une pour la liste d'aptitude), un calendrier unifié pour les avancements de grade et promotion de corps avec un effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année (un rattrapage en mai sera fait pour les IAE qui connaissent un décalage par rapport aux autres corps ; les IPEF devront attendre 2023 pour la mise en œuvre car gestion par deux ministères).

De plus, les taux pro-pro ont été revus à la hausse pour les catégories B et C (avancement de grade).

L'UNSA se félicite de cette augmentation, mesure qui est liée à l'application de l'accord salarial interministériel de juillet 2021 auquel vos représentants UNSA ont participé.

Le plan de qualification de C en B se poursuit mais pour la dernière année ce qui devrait entraîner une baisse des postes offerts pour la filière administrative en 2023.

Pour la dernière campagne, l'administration s'est appuyée sur les principes directeurs suivants : rééquilibrage entre l'examen professionnel et le choix / respect de l'équilibre femmes-hommes / répartition équitable entre secteurs d'activités et structures / prise en compte de la manière de servir, du parcours et de la situation individuelle.

Ce dernier point a fait débat car il est important que la mobilité ne soit pas le critère principal afin de ne pas pénaliser les agents qui n'effectuent pas de mobilité par contrainte géographique, par souhait de maintien en poste pour l'acquisition d'expertise... Pour l'administration, il faut un minimum de changement de mission ou d'évolution dans ces missions afin de pouvoir mettre en avant une carrière dynamique.

L'administration a précisé que la promotion n'était pas un droit, qu'il n'y a pas de griefs qui peuvent être reprochés à l'administration si l'agent n'est pas promu. L'agent doit être proposé par sa structure mais un rééquilibrage peut être fait par l'administration si besoin.

L'UNSA insiste donc sur l'importance de transmettre vos dossiers à vos représentants afin de porter à la connaissance des représentants du SRH et des IGAPS des positions qui ne seraient pas justifiées.

Pour les agents en PNA, l'administration accompagnée des IGAPS fait l'effort d'aller chercher les agents dans les structures où il y a beaucoup d'agents MAA notamment au MTE.

L'augmentation du nombre d'agents au choix est prévue pour pallier aux difficultés de certains agents B et C de passer l'examen professionnel. L'ancienneté est prise en compte à dossier équivalent.

Un point succinct a été fait sur les constats émis par l'administration sur les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement pour chaque corps (répartition structure/service, répartition femmes-hommes, répartition spécialité, moyenne d'âge...). Les chiffres n'ayant pas été transmis en amont, les OS n'ont pas pu les étudier de façon approfondie. Ce point pourra être revu lors du prochain GT sur les lignes directrices de gestion.

Pour les TSMA, dont les constats étaient plus développés, l'UNSA a insisté sur la nécessité de tenir compte de la technicité pour promouvoir les agents, en réponse à la remarque de l'administration sur l'augmentation de la nomination d'agents n'entrant pas dans les attributions des TSMA ou actuellement en filière administrative.

En conclusion, depuis la fin des compétences mobilité et avancement /promotion dans les CAP, l'administration, dans l'application des LDG, s'efforce de répondre au besoin de transparence, auparavant assuré par vos représentants en CAP. C'est ce besoin de transparence qui conduit nos actions et propositions dans le cadre des groupes de travail sur les bilans.

Cela doit conduire à un maximum de clarté pour les collègues qui entreprennent une démarche de mobilité ou un parcours promotionnel. Si le rôle des IGAPS semble central, en terme de contrôles et de conseils, les employeurs sont les premiers responsables de la transparence qu'ils doivent à leurs agents.

Vos représentants UNSA restent donc à votre disposition pour porter vos dossiers de mobilité (dans les campagnes de printemps et d'hiver mais aussi pour les postes au fil de l'eau) et vos demandes d'avancements ou de promotions, et soulever tout problème lié aux procédures. N'hésitez pas à nous contacter.