

# Mobilité générale : ce qui change en 2020

Un groupe de travail consacré à la mobilité générale (hors enseignement) s'est réuni le 26 novembre 2019. Il était présidé par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines, accompagné de Noémie Le Quellenec, sous-directrice à la gestion des carrières et de la rémunération (SG/SRH).

La CFDT était représentée par Géraldine Chadirat, Stéphanie Clarenc, Gisèle Bauland et Patricia Monin.

## Éléments de contexte

Avec la [loi de transformation de la fonction publique](#) du 6 août 2019 les [commissions administratives paritaires perdent les compétences sur les mobilités et les promotions](#), respectivement en 2020 et 2021. Le [décret du 29 novembre 2019](#), publié au *Journal officiel* du 1<sup>er</sup> décembre 2019, précise leurs nouvelles attributions. Ce même texte précise également que les administrations doivent définir des lignes directrices de gestion (LDG), décrivant la stratégie pluriannuelle en matière :

- de gestion des ressources humaines ;
- d'orientations générales en matière de mobilité ;
- de promotion et de valorisation des parcours professionnels des fonctionnaires (titulaires et agents contractuels en CDI).

Du fait du décalage d'un an, les dispositions concernant les processus RH et les promotions feront l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel au premier semestre 2020.

Le groupe de travail du 26 novembre s'est donc concentré sur la politique de mobilité générale dont les nouvelles règles interviendront dès 2020. Dans cet objectif, les textes seront

proposés au CTM du 17 décembre 2019.

Le projet de LDG-mobilité présenté ce jour a été envoyé à la DGAFP par le MAA, qui attend encore un retour sur les modalités proposées.

*Le présent compte rendu est donc sous réserve des arbitrages de la DGAFP, et des modifications qui pourraient être examinées en CTM du 17 décembre 2019.*

## **Orientations générales de la politique de mobilité**

Les grands principes de la mobilité sont maintenus en lien avec la charte mobilité de la DGAFP.

En particulier, le ministère de l'Agriculture fait le choix de continuer d'ouvrir à la mobilité les postes susceptibles d'être vacants afin de favoriser les mobilités et ce, pour tous les corps. En effet, cela favorise les chaînes qui se font sur des « susceptibles d'être vacant » (SV) et provoque des « effets domino » qui permettent à plus d'agents d'obtenir une mutation, notamment dans le cadre d'une validation de promotion.

Par ailleurs, le principe de fonctionner avec des « circulaires générales de mobilité » est maintenu. Trois cycles de mobilité devraient ainsi être proposés chaque année pour l'ensemble des agents. Des publications de postes « au fil de l'eau » resteront possibles pour les postes A et A+ « à enjeu », ou « urgents ».

*La CFDT est favorable à ce choix, qui offre de plus grandes possibilités aux collègues, mais relève la nécessité d'une cohérence entre les dispositifs des différents ministères : le choix de garder des circulaires de mobilité générale et de publier des postes « sous réserve de vacance de poste » n'étant pas retenu par tous les ministères à ce stade d'élaboration des LDG, ne doit-on pas craindre des arbitrages DGAFP ?*

L'administration précise que la proposition du MAA tient compte du retour d'expérience du ministère de l'Intérieur, qui a récemment ouvert uniquement les postes réellement vacants à la mobilité : devant les limites du procédé, qui a bloqué le parcours de nombreux agents, le MI propose dans son projet de LDG-mobilité de revenir à la publication de circulaires générales de mobilité, incluant des postes susceptibles d'être vacants.

Au MTES, la publication des postes susceptibles d'être vacants fait débat, de même que leur publication « au fil de l'eau » (plutôt que de systématiser les circulaires de mobilité).

## **Rôle des différents acteurs de la chaîne RH**

Le **chef du service recruteur** est au cœur du dispositif des mobilités. Aussi, le plan managérial prévoit des actions de formation sur le management et pour favoriser la traçabilité des candidatures. Le [guide de recrutement](#) (note de service 2019-109 du 6 février 2019) sera adapté et renforcé au regard des lignes de gestion. Les recruteurs doivent se l'approprier. Un plan de formation sera déployé afin de répondre à cet objectif avec la définition d'un parcours d'accompagnement au management et une formation de professionnalisation du recruteur.

Les structures et recruteurs ont relevé tout l'intérêt du guide du recrutement, qu'ils ont utilisé dès sa parution. Il permet d'objectiver les choix et de se poser les questions pertinentes. Le recrutement s'avère plus sécurisé. Lorsqu'il y a beaucoup de candidats et candidates, il peut toutefois s'avérer lourd à mettre en œuvre.

Le rôle des **Igaps** est également important, pour tous les agents de catégories C, B et A. Notamment, les Igaps sont à saisir par les agents pour porter à la connaissance de l'administration les situations individuelles spécifiques. Il est rappelé que, lorsqu'ils vont dans une structure, les Igaps

demandent à rencontrer les cadres en situation d'encadrement, pour évoquer avec eux la situation de leur équipe et de ses agents. Il s'agit d'une démarche d'ouverture, pour mieux appréhender les problématiques d'une structure, dans un contexte où certains agents n'osent pas solliciter de rendez-vous, et non pas d'une démarche élitiste qui ne ciblerait que l'accompagnement des parcours des catégories A.

*La CFDT salue cette démarche, mais souligne qu'elle est parfois mal comprise dans les services. Elle rappelle que chaque agent qui le souhaite peut être reçu par un Igaps, que ce soit pour signaler une solution délicate ou pour évoquer un projet d'évolution de carrière ou de mobilité.*

Le **SRH** veillera au respect des LDG-mobilité et à la bonne observation des préconisations du guide de recrutement. Il sera en charge de mettre à jour les chartes de gestion de corps existantes, et de rédiger progressivement les chartes pour les corps qui n'en disposent pas encore (TSMA et attachés en cours), en prenant en compte les nouvelles modalités issues des loi, décrets et LDG. Ces chartes ont vocation à éclairer les agents et la hiérarchie sur les parcours professionnels et ne sont pas créatrices de droit. Elles seront néanmoins évoquées au niveau des LDG-processus RH à venir en 2020.

*Pour la CFDT, compte tenu des nombreuses évolutions en cours, notamment la multiplication des agents du MAA payés par d'autres employeurs que le ministère, il est important que le chantier de mise à jour et création de chartes de gestion avance rapidement, de sorte à faciliter l'appropriation par la hiérarchie des nouvelles structures (notamment les [SGC](#)) des spécificités de gestion des agents issus du MAA.*

## **Quels postes et quels agents sont concernés ?**

Sont concernés par les LDG-mobilité du MAA l'ensemble des postes ouverts au sein des différents secteurs d'activité du

ministère et de ses établissements publics administratifs sous tutelle (FranceAgriMer, Inao, Odeadom, ASP, IFCE, Infoma, et probablement CNPF – en cours d’expertise). La clé d’entrée est le support budgétaire du poste ouvert : ce sont les LDG-mobilité de celui qui paye (ministère, opérateur) qui s’appliquent.

La doctrine de gestion appliquée aux agents en PNA est celle de l’administration d’accueil. Ainsi, le périmètre des LDG-mobilité du MAA couvre donc également les agents en PNA au MAA (PNA entrantes et PNA sortantes qui souhaitent revenir sur un poste MAA). Par contre, les agents des corps du MAA en PNA dans un autre ministère (les « décroisés » au MTES par exemple) souhaitant une mobilité sur un nouveau poste devront se conformer aux LDG-mobilité du ministère qui ouvre le poste sur lequel ils candidatent.

Il est aussi précisé qu’il n’y a pas de LDG par corps. Toutes les filières des corps du MAA sont concernées, y compris la filière formation-recherche et la filière administrative de l’enseignement agricole.

Par contre, les postes d’encadrement supérieur sous statuts d’emploi ne relèvent pas de ce cadre de mobilité générale mais font l’objet de procédures de recrutement spécifiques inscrites dans les statuts.

Pour ce qui concerne les agents contractuels en CDI du MAA ou de ses opérateurs, ils n’entrent que partiellement dans le champ de ces LDG-mobilité : application du formalisme s’agissant des mobilités et des candidatures. Cependant, ne leur sont pas reconnus les mêmes droits, notamment sur les priorités légales. Par ailleurs, un agent en CDI souhaitant changer d’employeur (passer d’un poste ASP à un poste MAA par exemple) se verra appliquer une procédure de « recrutement » et pas de « mobilité » ; néanmoins, s’il est recruté, la procédure de portabilité du CDI sera mise en œuvre.

## Cycles de la mobilité, calendrier annuel

Compte tenu du contexte particulier des DDI, et pour faciliter la mobilité interministérielle des agents concernés, tous les ministères impliqués seraient d'accord pour faire un cycle « principal » de printemps, avec des dates cohérentes, ayant pour objectif des prises de poste en septembre. Au MAA, la publication des postes ouverts à la mobilité serait ainsi prévue en mars.

Pour le MAA, il y aurait en plus :

- un 2<sup>e</sup> cycle « d'automne » : une publication en juillet, pour une prise de poste de principe au 1<sup>er</sup> janvier pouvant être anticipée à compter de novembre ou différée d'un mois ;
- un 3<sup>e</sup> cycle « d'hiver » : une publication début novembre, avec affectation entre le 1<sup>er</sup> mars et le 1<sup>er</sup> mai.

Aucun additif n'est prévu pour ces 3 cycles. Il y aura donc davantage de postes publiés sous réserve de vacance qu'en ce moment.

De plus, tout au long de l'année, la procédure dite « mobilité au fil de l'eau » (publication hebdomadaire sur le [B0-agri](#) et la [PEP](#)) sera utilisée pour pourvoir notamment des postes d'encadrement ou des postes sensibles pour lesquels le rythme des cycles ne permet pas d'assurer la continuité du service.

Au MTES, en plus du cycle principal de printemps, il est envisagé uniquement des publications au fil de l'eau pour des postes réellement vacants, deux fois par mois (1<sup>er</sup> et 3<sup>e</sup> mercredi du mois), avec traitement prioritaire des agents « restructurés ».

*La CFDT relève que ce mode de publication au fil de l'eau sera forcément moins favorable aux agents des catégories C et B, pour lesquels les structures sont habituées à une publication par « circulaire générale ». Elle sera vigilante*

*à ce que ces modalités ne créent pas des inéquités, en laissant certains collègues sans solution, particulièrement dans le cadre des restructurations liées à la création des [SGC](#).*

## **Information des agents**

À ce stade, il est prévu une publication des décisions de l'administration sur un espace dédié sur l'intranet du MAA, au fur et à mesure qu'elle seront prises :

- entre mi-mai et fin juin pour le cycle de printemps ;
- entre fin septembre et mi-octobre pour le cycle d'automne ;
- entre fin janvier et mi-février pour le cycle d'hiver ;
- dans le mois qui suit la fin de publication de l'offre d'emploi pour les postes « au fil de l'eau ».

Cette publication vaudra notification.

*La CFDT salue la plus grande transparence à venir sur l'attribution des postes « au fil de l'eau ». Elle fait également remarquer que pour la publicité et la notification des résultats, comme actuellement, tout le monde n'a pas facilement accès au site intranet du ministère. Un complément d'information serait donc à prévoir.*

*La CFDT a obtenu que soit ajouté un paragraphe précisant les modalités de recours. Ainsi, il est précisé que l'agent pourra, dans le délai de deux mois suivant la publication valant décision des résultats de la mobilité pour un poste donné, exercer un recours administratif ou contentieux dans les conditions prévues aux [articles L410-1 et suivants](#) du code des relations entre le public et l'administration.*

## **Modalités de prise en compte des priorités de mutation**

Le champ des priorités légales est rappelé dans le projet de LDG-mobilité ; il s'applique dans tous les cas de candidatures

des fonctionnaires, quel que soit l'employeur. Il est établi dans les articles 62 bis et 60 II de la [loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée](#), et ne s'applique pas aux agents contractuels en CDI. Il est rappelé que la jurisprudence indique que la priorité légale vaut attribution du poste.

En plus de ces priorités légales, le MAA propose la prise en compte de situations individuelles particulières :

- soutien au parcours professionnel diversifié (cas de retours, réintégrations, retour des DOM vers la métropole, exercice dans des zones ou services peu attractifs, agents en abattoir ou en SIVEP...) ;
- aspect social de certaines situations (rapprochement dans le cadre de gardes alternées, proche aidant, reclassement pour inaptitude, situations signalées par des rapports sociaux ou médicaux...).

Il n'y a pas de hiérarchie entre ces critères. Ce sont des priorités complémentaires qui seront étudiées dans le cadre de la décision de l'administration sur les mobilités.

*La CFDT est favorable à la prise en compte de ces éléments complémentaires, favorables à la construction des parcours professionnels des agents, y compris quand ces derniers font face à des accidents de vie, au niveau professionnel, personnel ou de santé. Elle demande que la plus grande transparence soit observée de sorte à en faire un outil concret de lutte contre les discriminations (à l'état de santé notamment), et rappelle l'articulation nécessaire avec la [note de service relative au retour à l'emploi après une longue absence](#) publiée et étée.*

## **Durée d'occupation des postes**

L'administration du MAA indique ne pas projeter à ce stade d'encadrement réglementaire par arrêté des durées d'occupation des postes, comme le prévoit le décret.



À ce stade, les durées minimales (3 ans) et maximales (10 ans pour les postes d'encadrement de niveau chef de service) indiquées dans les LDG-mobilité du MAA sont donc des recommandations. Néanmoins, ces recommandations seront particulièrement observées dans certains cas, particulièrement pour la durée minimale à passer dans les premiers postes en sortie d'école.

*Pour la CFDT, il est important que ces durées restent des valeurs guides, car l'expérience montre que les parcours de vie ne sont pas linéaires et qu'il est nécessaire de pouvoir adapter la gestion RH à cette réalité.*

## **Bilan annuel**

Les lignes directrices de gestion ont « une durée de vie » de 5 ans pour la fonction publique d'État.

Un bilan des mobilités, sur la base des décisions individuelles, sera établi annuellement et présenté en CTM. Dans le cadre de la double labellisation « égalité professionnelle » et « diversité », il inclura une analyse femmes-hommes.

*La CFDT a demandé que les hautes fonctionnaires en charge de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations soient associées à ce volet.*

*La CFDT Fonctions publiques avait fait des propositions pour mieux encadrer les possibilités de réviser les LDG. Cela n'a pas été possible, mais les représentants des personnels au MAA seront attentifs aux bilans qui devront être présentés tous les ans par l'administration sur les mobilités et avancements. Elle revendiquera si besoin des corrections à ces LDG sur la base de ces bilans.*

La CFDT ne s'est jamais montrée favorable à la disparition des CAP-mobilités. Néanmoins, elle se mobilise auprès des agents dans le cadre de ces nouvelles dispositions pour les mobilités, qui se mettront en place dès 2020. Quel que soit votre statut, ou votre employeur, n'hésitez pas à nous contacter pour être appuyé dans vos démarches.