Bilan mobilité 2024 et perspectives en 2025

Le 5 mars dernier s’est tenu un groupe de travail consacré au bilan 2024 des mobilités. Il était présidé par Xavier Maire, chef du SRH, accompagné de son adjointe et de Sylvie Pierrard, IGAPS. Le support de présentation est joint en fin d’article.

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc et Frédric Laloy.

Cet article vous apporte de nombreuses informations complémentaires ainsi que des conseils en matière de mobilité.

« Rejoignez-nous ! », le site de recrutement du MASA, avantages et inconvénients… et alternatives

Les « plus »

Ce site permet d’identifier presque tous les postes ouverts à la mobilité au MASA a un instant T (mobilité générale et fil de l’eau).

Le candidat peut rechercher en définissant des critères (domaines métiers, localisation, catégorie…) et par mots clefs. Le volet « Nous rejoindre » explique les démarches aux agents pour candidater et permet d’accéder aux calendriers de mobilité.

Enfin, depuis quelques temps, on peut consulter les résultats des mobilités et télécharger des documents utiles à la mobilité (cliquez **ICI**).

- **Les « moins »**

Si ce site est une avancée évidente, l'ergonomie n'est pas optimale. Les offres d'emploi s'affichent 6 par 6. La recherche par mots clefs n'est pas très intuitive. Il n'y a pas de distinction entre les postes publiés au titre de la mobilité générale et ceux publiés au fil de l'eau. On ne peut toujours pas garder en mémoire les annonces que l'on souhaite mettre de côté. On ne peut pas visualiser uniquement les nouveaux postes qui ont été publiés depuis une dernière consultation du site.. Il demeure toujours impossible de télécharger les offres d'emploi au format pdf pour la conserver (il faut penser à le faire avant que l'offre ne disparaisse du site !). La note de service relative au groupe RIFSEEP n'est pas mentionnée.

Et surtout on ne peut toujours pas candidater en ligne (évolution pourtant annoncée l'année dernière) ! Il faut donc toujours candidater via agrimob pour les candidats internes MASA et via un formulaire spécifique pour les autres.

Une V2 du site est prévue dès que les crédits seront disponibles, mais d'après nos informations, cela ne devrait pas intervenir avant 2026. Un groupe de travail associant les syndicats sera mis en place. N'hésitez pas à nous faire part de vos propositions **en nous contactant ICI**.

Nos conseils

« Rejoignez-nous ! » n'est pas le seul outil pour trouver un poste, il ne faut pas hésiter à consulter également :

- Le site de recrutement « Choisir le service public » qui propose un panel de postes plus large (toutes les fonctions publiques) et avec une ergonomie différente pour la recherche de postes ;
- le site de recrutement du ministère de l'écologie (ex MTE).

Rappel du calendrier de la mobilité pour 2025

		Mobilité générale 2025	Fil de l'eau
	Publication de la liste des postes	28 février 2025	Tous les 15 jours
	Date limite de candidature	31 mars 2025	1 mois 15 jours si urgence
Avis et classement	Saisie de la structure départ et de la structure d'accueil	Du 1er au 18 avril 2025	Cf. calendrier de chaque fil de l'eau : note de service
	Saisie IGAPS	Du 22 au 25 avril 2025	
	Communication au candidat (+ motivation si demande de l'agent)	28 avril 2025	
Résultats	Publications	17 et 30 juin 2025 en fin d'après-midi	Hebdomadaire (les vendredis)
	Date de prise de poste	+/- 01/09 (jusqu'au 01/11)	Au minimum un mois après publication du résultat sauf accord des parties

Obligations pour le service recruteur (guide recrutement)

Les services recruteurs :

- Répondent à toute demande et étudient toutes les candidatures,
- Proposent des entretiens aux candidats dont le profil présente un intérêt pour le poste,
- Répondent à tous les candidats (avis favorable et classement ou avis défavorable).

Les avis favorables et défavorables doivent être :

- **Motivés par le « chef de service »** (futur responsable hiérarchique),
- **Justifiés** au regard de l'adéquation profil du candidat / compétences et contraintes mentionnées dans la fiche de poste.

L'avis est communiqué au candidat qui en fait la demande.

Pour un agent bénéficiant d’une priorité légale, tout avis défavorable doit lui être dûment justifié.

Il est prévu une refonte du guide de recrutement pour que les managers aient un outil clef en main pour expliquer par exemple comment se construit une offre d’emploi.

Les agents peuvent saisir la cellule de signalement s’ils s’estiment victimes de discrimination (à consulter en fin d’article).

Critères pris en compte au-delà de l’avis de la structure d’accueil

- ## Rappel des 5 priorités légales
  - Rapprochement conjoint
  - Handicap
  - Restructuration
  - Centres des intérêts moraux et matériels (pour les agents originaires des DOM)
  - Suppression poste

Ces priorités <u>doivent</u> être prises en compte, à savoir que les candidatures sont prioritaires à partir du moment où l’agent à un avis favorable (quelque soit son classement).

Si un candidat qui a une priorité légale n’est pas retenu (parce que avis défavorable alors qu’un agent sans priorité légale a un avis favorable), alors une enquête mobilisant l’IGAPS et le bureau de gestion est opérée. L’avis défavorable doit être justifié par l’incompatibilité manifeste et objective entre le profil dudit candidat et les compétences attendues sur le poste. Il doit être motivé avec soin.

Autres situations individuelles

- Retour suite à mise en disponibilité, détachement, mise à disposition, PNA, congé longue maladie
- Rapprochement enfant, demande conjointe mobilité, proche aidant, reclassement pour inaptitude
- Abattoir/SIVEP, promotion/avancement, provenance outre-mer/Corse

Ces situations peuvent être prises en compte.

C'est notamment dans le cadre de ces situations individuelles que les syndicats peuvent intervenir.

Mobilité générale et mobilité au fil de l'eau : la mobilité générale pèse de moins en moins

Le nombre de postes ouverts à la mobilité générale a été divisé par deux en 4 ans : 1172 postes en 2025 contre 2201 postes en 2021.

Au contraire**, le fil de l'eau prend de plus en plus d'ampleur** et concerne toutes les catégories : il représente plus du double de la mobilité générale (2753 postes en 2024) et **a été multiplié par 3 en 3 ans**. Il n'y a pas d'orientation donnée aux structures sur un choix à opérer entre mobilité générale ou fil de l'eau.

Toutefois, la mobilité générale existe encore au MASA là où elle a complètement disparu pour d'autres ministères. La mobilité au fil de l'eau permet généralement des recrutements plus rapides : les retards sont beaucoup moins récurrents qu'auparavant (délai de 3 mois en moyenne entre publication du poste et publication des résultats). La mobilité générale favorise ainsi un certain nombre de décisions individuelles : familles (rentrée scolaire en septembre), rapprochements de

conjoints, positionnement des lauréats de concours dans des régions peu demandées. D'autre part, les interventions pour prendre en compte certaines situations individuelles (via les IGAPS, les syndicats…) sont plus faciles à mettre en place dans le cadre de la la mobilité générale.

Contractuels et titulaires

Sur les emplois pérennes, les titulaires sont prioritaires par rapport aux contractuels. A partir du moment où un titulaire a un avis favorable, il devient prioritaire par rapport à un contractuel. Si un contractuel est retenu alors qu'un titulaire a postulé, une enquête est réalisée (via le bureau de gestion et l'iGAPS)

Que peut faire la CFDT pour vous aider dans votre projet de mobilité ?

Même s'il n'y a plus de CAP mobilité, la CFDT peut intervenir auprès de l'administration pour appuyer votre demande en apportant des informations complémentaires, des éléments d'analyse. Pour ce faire, le syndicat peut prendre rendez-vous avec le SRH pendant la période allant du 1 er avril au 23 avril.

Nous pouvons également vous donner des conseils utiles, n'hésitez pas à nous prévenir le plus en amont possible : cfdt@agriculture.gouv.fr !

> *Pour aller plus loin, les notes de services utiles*

- Note de service SG/SRH/SDCAR/2025-44 du 20/02/2025 : depuis cette année, une seule instruction relative aux modalités de candidature, valable à la fois pour la mobilité générale et le fil de l'eau
- Calendrier 2025
    - Mobilité générale : note de service

SG/SRH/SDCAR/2024-641 du 28/11/2024
    - Fil de l'eau : note de service SG/SRH/SDCAR/2024-691 du 12/12/2024
- Support de présentation du groupe de travail

Bilan2024-mobilitéhorsenseignement-1

- Documents cadres
    - Lignes directrices de gestion « mobilité » : note de service SG/SRH/SDCAR/2023-801 du 21/12/2023

LDG mob

    - Guide et outils d'aide au recrutement : note de service SG/SRH/SDCAR/2019-109 du 06/02/2019

guide

    - Stratégie accompagnement mobilité agents : note de service SG/SRH/SDCAR/2023-716 du 21/11/2023

Accompagnemgnement

Mobilités au MASA : un nombre

de postes sans candidat qui explose… tout comme le fil de l’eau, au détriment de la mobilité générale du printemps !

Réuni le 7 mars 2024, un groupe de travail « bilan mobilité 2023 » était présidé par Laurent Belleguic, sous-directeur des carrières et de la rémunération (SDCAR), en présence de Virginie Chenal (son adjointe) et de Emmanuelle Illan, cheffe du département du pilotage de la mobilité.

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc et Jacques Moinard.

A noter qu’un seul représentant du Raps était présent, Béatrice Rolland, mais en distanciel. D’où la remarque en préambule de la CFDT sur l’absence d’Igaps autour de la table ! En effet, très impliqués dans les processus de mobilités, il est essentiel pour la CFDT qu’ils participent activement à l’analyse de ces données en présence des représentants des personnels.

Un diaporama (39 diapos) *(voir en fin d’article*), synthétisant les données sous forme de tableaux, graphiques et de cartes, avait été adressé aux organisations syndicales, 2 jours avant la tenue du groupe de travail…

> *La CFDT a tenu à remercier l’administration pour ce travail important de synthèse. Deux jours c’est bien mais pas assez vu la qualité du support qu’il aurait été dommage de découvrir le jour de la réunion !*

Des constats inquiétants

Dès le début de ce GT, des constats inquiétants soulevés de façon unanime par l'ensemble des organisations syndicales.

La CFDT a notamment souhaité souligner les 4 principaux enseignements de ce bilan mobilités 2023, à savoir :

- **Une explosion significative du nombre de postes proposés à la mobilité au fil de l'eau :** 3 018 postes publiés en en 2023 contre 2 241 en 2022, soit une augmentation de plus de **34% …** c'est colossal
- **Une dérive inquiétante du nombre de poste publiés sur 15 jours (au lieu d'un mois) :** 649 postes concernés sur un total de 3 018, soit plus de **20% des postes** !
- **Une forte diminution des postes proposés au cycle de mobilité générale de printemps :** 1 350 en 2024 contre 1 577 en 2023 et 1 608 postes en 2022, soit une **baisse de plus de 16%** du nombre de postes ouverts entre 2022 et 2024.
- **Et surtout une explosion du nombre de postes sans candidat** ! 808 postes sans candidat (soit 51% !) en 2023, contre 305 en 2022 (19%).

Nous assistons à une baisse vertigineuse de l'attractivité des postes au MASA !

> *Pour la CFDT, la dérive vers le « tout » au fil de l'eau se poursuit, malgré les engagements de la secrétaire générale lors de la révision des LDG mobilités en juillet 2023. Il y a désormais 2 fois plus de postes proposés au fil de l'eau qu'à la mobilité générale de printemps.*

En outre, le nombre de postes dont la publication est réduite à 15 jours augmente de façon incompréhensible, alors même que la secrétaire générale avait rappelé que cela devait rester

exceptionnel. L’exception deviendrait-elle une règle ?

> *La CFDT se félicite cependant de la mise en ligne de la plateforme « Rejoignez-nous ! » (voir notre article ici) qu’elle réclamait avec insistance depuis plus d’un an. C’est une véritable avancée qui devra être complétée dans les meilleurs délais par la possibilité de candidater en ligne via ce site. Outre la meilleure visibilité des postes, il s’agit également de simplifier la procédure du fil de l’eau, encore trop lourde et trop chronophage, pour les agents, les structures et les bureaux de gestion.*

Quelles réponses à ces constats ?

En réponse, le sous-directeur des carrières et de la rémunération a souhaité repréciser les objectifs de ces 2 modes de recrutement ; il s’agit en effet de répondre à des besoins différents.

Il rappelle la volonté du MASA de maintenir la mobilité générale de printemps : c’est un engagement de la secrétaire générale. Cette procédure, avec un calendrier annuel, permet notamment aux agents de mieux gérer des contraintes familiales. Elle permet également l’intégration de sorties de concours.

Concernant le fil de l’eau, dont le nombre de postes augmente effectivement, il permet de répondre à des besoins immédiats des structures. C’est vrai que ce processus est lourd pour les structures et que ça revient de manière fréquente. Mais ces postes sont ouverts à la demande des structures elles-mêmes, selon leurs besoins. Cela évite (est censé éviter) de laisser des postes vacants durant plusieurs mois.

Dans le nombre de postes affichés, il y a un certain nombre de republication, pour des postes non pourvus à la mobilité générale ou à la mobilité au fil de l’eau, faute de candidat

ou inadéquation entre le poste et les candidatures. On y retrouve également des publications pour des postes BREXIT et SSA.

Laurent Belleguic rappelle que ce travail de synthèse représente déjà beaucoup de travail et qu'il n'est pas simple de préciser le nombre de postes réellement ouverts sans compter les republications.

Pour l'attractivité des postes, il y a un enjeu de visibilité que le nouveau portail « **Rejoignez-nous!**» mis en ligne fin février permet d'améliorer. Il permet de faire des tris sur un type de métier, une localisation géographique par exemple. **La prochaine étape est de permettre aux agents de candidater directement sur ce site**. Ce sera alors beaucoup plus simple pour les candidats, les structures et les bureaux de gestion. Le SRH fait tout son possible pour avancer rapidement. Il espère que ce sera opérationnel au cours des prochains mois.

> *Pour la CFDT ni les republications de postes, ni les postes Brexit ou SSA ne peuvent expliquer à eux seuls la fuite en avant constatée pour les postes publiés au fil de l'eau. De nombreux postes Brexit ont été également ouverts lors des campagnes précédentes. En outre, nous constatons que ces postes sont pourvus finalement au bout de 4 à 6 mois. Ce délai, lié souvent à une validation tardive du SRH, sous une trop forte charge de travail, rend ce processus peu efficace pour répondre à de « soi-disant » urgences.*
>
> *Pour la CFDT, **le fil de l'eau crée une forme d'instabilité permanente dans les services**. En effet, les structures qui peuvent normalement recruter plus rapidement, perdent dans le même temps des agents qui rejoignent, au fil de l'eau, des postes dans d'autres structures. C'est plus déstabilisant que la mobilité générale qui organise des mouvements programmés et compensés à un même moment.*
>
> *Ne serait-il pas préférable de revenir à 2 campagnes*

générales, printemps et automne, qui permettraient une meilleure adéquation entre les besoins des structures et le souhait des agents de faire mobilité ?

Il s'agit d'une part de garantir une meilleure mise en visibilité des postes proposés pour l'ensemble de la communauté de travail tout en permettant aux agents de mieux s'organiser et de ne pas être constamment en recherche, et d'autre part d'alléger le travail de l'ensemble des intervenants dont les RH locales et centrales, en tension depuis très longtemps.

Par ailleurs, le cycle général présente une meilleure garantie de la prise en compte des priorités légales et sub-légales. Les organisations syndicales qui accompagnent les agents (droit d'évocation) sont plus à même de signaler les situations particulières… Ce qui est plus difficile dans le processus du fil de l'eau, qui entretient *in fine* une certaine opacité vis-à-vis des décisions. Les candidats ne savent pas toujours pourquoi ils ne sont pas retenus !

Le sous-directeur des carrières et de la rémunération souligne que les Igaps donnent toujours un avis et que les priorités légales sont tout autant respectées dans le processus au fil de l'eau. Concernant les délais, actuellement les procédures restent longues et lourdes. Mais il estime que la procédure « fil de l'eau » permet toutefois de recruter plus rapidement que s'il fallait attendre les résultats de la campagne générale.

Pour Béatrice Rolland, les Igaps sont particulièrement attentifs concernant les avis défavorables donnés à un agent avec une priorité légale. L'Igaps peut ne pas suivre l'avis de la structure s'il estime que l'avis n'est pas fondé. In fine c'est le SRH qui prend la décision.

Et les priorités légales dans tout ça ?

Dans le cadre de la mobilité générale de printemps 2023, sur 149 agents qui ont fait valoir une priorité légale, 98 étaient du MASA et 51 hors MASA. Ces priorités relevaient essentiellement de rapprochements de conjoint ou de reconnaissance RQTH. 62 agents ont été retenus.

Pour la mobilité au fil de l'eau sur les 217 agents avec une priorité légale, dont 172 MASA et 45 hors MASA, principalement pour les mêmes raisons que pour le cycle général…. 92 agents ont été retenus.

> *Pour la CFDT, et l'ensemble des organisations syndicales, **le jeu des chaises musicales organisée lors des CAP, avec une vision d'ensemble, était finalement plus efficace pour assurer à la fois un bon fonctionnement des services, tout en s'assurant mieux du respect des priorités et de la possibilité pour les agents de dérouler une carrière…** en intégrant les mobilités pour valider une promotion.*
>
> *Si le retour des CAP n'est pas réaliste actuellement, pourquoi le retour de 2 cycles de mobilité et un fil de l'eau réservé aux situations d'urgence avérées ne serait-il pas possible… **Avec le recul que nous avons désormais, cette évolution excessive du fil de l'eau, ne semble pas aller dans le sens d'un meilleur fonctionnement du MASA et de la mobilité de ses agents !***

Laurent Belleguic rappelle qu'aujourd'hui, dans la fonction publique, le mouvement général tend au développement du fil de l'eau. Actuellement tous les ministères sont passés à une seule mobilité générale, voire pour certains à du fil de l'eau intégral. Actuellement, on ne peut pas avoir plus d'un cycle de mobilité par an. Nous sommes dans l'interministérialité et des agents quittent régulièrement le ministère tout au long de

l'année. Il faut donc pouvoir les remplacer sans attendre les délais d'une mobilité générale. Sans fil de l'eau, des postes resteraient vacants trop longtemps.

Pour les organisations syndicales, le fil de l'eau intégral n'est pas applicable au MASA du fait de l'enseignement agricole, avec une rentrée en septembre. C'est une particularité de notre ministère qu'il ne faut pas oublier.

> *La CFDT entend que c'est un choix gouvernemental, cependant le propre de l'homme est de mettre à profit son intelligence pour reconnaître qu'il s'est trompé et savoir revenir en arrière. Il est important de **faciliter la vie familiale et donc revenir à des cycles de mobilité, moins déstabilisants pour les familles** !*

L'administration confirme qu'un suivi de la procédure de recrutement est réalisé par les Igaps et les bureaux de gestion. Mais c'est bien au recruteur de faire cette information auprès des candidats.

Mobilité validante pour changement de grade

Concernant les mobilités permettant **la validation d'un changement de grade**, l'administration nous précise que **100% des attachés et des IAE ont trouvé un poste.**

Vers une cartographie des postes pour y voir plus clair?

Concernant les postes non pourvus à l'issue de la mobilité de printemps, les tableaux et les cartographie par région présentés confirme une difficulté à pourvoir les postes qui s'accentue, particulièrement sur les programme 206 et 143.

> *Pour la CFDT, la cartographie régionale demande certainement un gros travail pour les équipes du SRH. Il serait toutefois plus facile à appréhender ces informations si la représentation intégrait sur une même carte, en rouge la part des postes proposés restés vacants à l'issue du cycle de mobilité. Cependant, il est difficile d'avoir une vision claire du problème d'attractivité sur les chiffres provenant uniquement d'une campagne de mobilité. La CFDT propose de faire une photographie annuelle des postes vacants à un instant t/programme et par région.*

Pour l'administration, il y a effectivement de plus en plus de postes qui restent non pourvus. Ça concerne toujours les mêmes secteurs, peu attractifs, on le voit dans certains départements, sur certaines filières comme les RH ; que ce soit sur la mobilité de printemps ou au fil de l'eau.

L'administration confirme que ces cartographies sont complexes à réaliser et qu'une photo sur la base des données détenues par les responsables de programme (RPROG) permettrait un meilleur suivi des situations présentant un manque d'attractivité.

Pour aller plus loin, le support de 39 pages ci-dessous.

GT mobilité hors enseignement 07.03.24

Dernière mise à jour de

l’annuaire des IGAPS

Le **réseau d’appui aux personnes et aux structures** (RAPS) est composé d’une trentaine d’inspecteurs/ingénieurs généraux expérimentés, de leurs 20 assistantes et d’un secrétariat national implantés sur tout le territoire. Il est piloté par un président.

Pour rappel, le RAPS assure :

- **pour les agents**
  - un suivi personnalisé des parcours professionnels et du déroulement des carrières des agents employés ou gérés par le ministère en charge de l’agriculture et ses établissements publics (hors enseignants-chercheurs et enseignants et des personnels d’éducation de l’enseignement technique),
  - une mission d’écoute, de suivi, de conseil et d’orientation.
- **pour le secrétariat général**
  - une contribution motivée à l’élaboration des propositions de tableaux d’avancement,
  - la préparation des décisions en matière de mutations, de promotions, d’accueils et de départs en détachement,
  - une participation aux réflexions relatives aux ressources humaines et à l’organisation des services,
- **pour les services**
  - un appui au management des services déconcentrés et des EPL,
  - un appui aux missions de contrôle et d’évaluation du fonctionnement des services déconcentrés.

Pour ne pas se tromper d’interlocuteur, la **dernière version de l’annuaire du RAPS est consultable ici**.