

Réunion du groupe de dialogue

8 mars 2016

LES DISPOSITIFS DE MOBILITE

I. Le contexte du chantier à conduire

Les contraintes du schéma d'emploi de nos deux ministères, la situation de sur effectifs de certains services ainsi que les réformes successives, rendent plus difficile pour nos agents le déroulement de parcours professionnels valorisants voire la concrétisation de leurs promotions. Pour autant, à chaque cycle de mobilité de nombreux postes publiés vacants en catégorie A et B n'enregistrent aucune candidature.

De nombreuses questions liées à la mobilité ont été soulevées au cours de la réunion de concertation avec les organisations syndicales du 12 juin 2015. Beaucoup d'entre elles ne sont pas liées directement à l'organisation des cycles, mais plus largement l'ensemble du processus de la mobilité et aux règles de gestion.

Le secrétaire général a souhaité entamer en 2016 une réflexion globale et ouverte sur le sujet de la mobilité pour objectiver les contraintes qui pèsent sur les agents et les services, identifier les points de blocage et en déduire des actions à conduire pour lever les freins à la mobilité.

A ce contexte s'ajoutent les récentes décisions interministérielles qui vont conduire nos ministères à devoir réorganiser leurs cycles de mobilité. Le MEEM et le MLHD se singularisent en effet des autres ministères (comme l'agriculture, l'intérieur et les affaires sociales), qui proposent 2 cycles de mobilité par an. Cela introduit de la confusion et des contraintes fortes de gestion et de calendrier, au sein des DDI notamment.

Lors de la réunion interministérielle du 23 juillet 2014, le Premier ministre a décidé d'harmoniser les calendriers ministériels liés aux mutations au 1^{er} septembre 2015. Le Copil des DDI du 15 décembre 2015 a acté le choix de 2 dates en 2017 (31 mars et 29 septembre) pour les remontées des avis des chefs de service sur les mutations, ce qui de fait impose de passer à 2 cycles de mobilité en DDI avec dates d'effet en mars et septembre. Il sera impossible en 2017 d'avoir un calendrier différent en DDI et dans les DAC et DREAL.

La réorganisation des cycles de mobilité de nos ministères doit s'inscrire dans la réflexion plus globale à conduire et qui abordera toutes les questions : les règles de publication des postes, l'utilisation de la BIEP, les contraintes introduites par les compteurs, les classements des postes et les mobilités après promotions, la gestion et le déroulement des CAP, etc..

Il s'agit d'un chantier prioritaire pour la DRH qui fera l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales.

La réunion du groupe d'échanges du 8 mars, qui vise à préparer le dispositif de mobilité à 2 cycles, constitue une première étape et un point de départ pour traiter de l'ensemble des sujets liés à la mobilité.

II-Les points forts de la mobilité aux MEEM et MLHD

En dépit des difficultés rencontrées, il faut rappeler que le processus de mobilité actuel respecte les grands principes qui devront être conservés dans la réforme à conduire. Ces principes ne sont pas contestés. Ils constituent les points forts de la mobilité aux MEEM et MLHD.

La transparence des procédures de mobilité garantit l'équité de traitement pour les agents : les dates de publication et de mutation sont identiques pour tous, les candidatures sont gérées de manière centralisée et les principes de mobilité s'appliquent à tous les grades et à tous les postes.

Ainsi par exemple, au stade de l'analyse et du classement des candidatures, la priorité donnée au choix de l'employeur assure l'égalité de traitement des candidats dans le processus de recrutement. Le classement de l'employeur prime toujours l'ancienneté de l'agent.

Par ailleurs, la priorité donnée aux candidatures des agents du ministère (règle de l'interne prioritaire) implique que ces candidatures sont prioritaires par rapport aux candidatures externes, ce qui garantit une offre de postes élargie pour les agents déjà sous plafond d'emplois du programme 217 et facilite le déroulement des parcours.

De plus, depuis 2012, cette publication se fait au sein de listes fusionnées par macro-grade, sans aucun fléchage de poste par corps.

Enfin, l'application Mobilité garantit un principe d'universalité : tous les postes vacants du ministère et de ses opérateurs historiques (VNF, CEREMA) y sont publiés. L'accès à cette application par le biais d'intranet ou même d'internet constitue une garantie supplémentaire de publicité des postes.

III-Les modalités de l'organisation à 2 cycles de mobilité

Le passage d'un rythme de 3 à 2 cycles de mobilité en 2017 avec dates d'affectation en mars et septembre va conduire nos ministères à réorganiser le processus de publication des postes.

Il s'agit d'une opportunité pour résoudre les difficultés posées par le système actuel qui sont essentiellement liées aux délais trop courts pour dérouler dans de bonnes conditions l'ensemble des étapes du processus et à l'impossibilité de modifier les listes de postes pendant la publication.

Mais il faut également introduire dans le nouveau processus des aménagements et une souplesse accrue pour prendre en compte le double risque pour les agents de diminuer les possibilités de mutation et pour les services d'allonger la durée des postes vacants.

Les modalités envisagées

Le nouveau dispositif comportera une phase de publication de listes provisoires, puis d'une liste définitive comparable à celle publiée aujourd'hui. Pendant les différentes mises à jour, la liste des postes provisoire restera toujours accessible aux agents. Ces derniers pourront candidater pendant la publication de la liste définitive.

Les bénéfices attendus

Le passage à 2 cycles permet de détendre le calendrier du processus de mobilité, en évitant le chevauchement des cycles. Il en résultera une offre de poste de meilleure qualité. La liste des postes vacants sera aussi accessible aux agents sur une durée beaucoup plus longue, ce qui favorisera les

recherches de postes et les rencontres avec les chefs de services, en dehors des périodes des congés scolaires.

Pour les services, la détente du calendrier permettra un travail de meilleure qualité, dans de bien meilleures conditions pour l'ensemble de la filière RH dans les services et en administration centrale.

Pour l'employeur, une meilleure prise en compte des ETP cibles deviendra possible.

Comme les organisations syndicales l'ont demandé le 12 juin, le tableau joint en annexe, qui détaille les avantages et inconvénients du système actuel et des 2 cycles, sera discuté le 8 mars.

Les échanges seront aussi consacrés aux aménagements possibles du nouveau système à 2 cycles, y compris dans ses modalités de mise en œuvre.

IV-Les points de vigilance liés à l'organisation à 2 cycles de mobilité

L'articulation des nouveaux calendriers de mobilité avec ceux liés aux primos affectations (sorties d'écoles) et promos affectations (suite à promotions), par exemple l'affectation des lauréats de concours ou d'examens professionnels ou la concrétisation des promotions de B en A ou de A en A+, nécessite une attention particulière.

Un certain nombre de procédures de promos affectations devraient être adaptées, notamment pour les listes d'aptitude et examens professionnels pour lesquels les lauréats se positionnent sur les cycles de mobilité. Cela pourrait concerner par exemple le changement des règles de gestion concernant l'obligation de mobilité ou une augmentation du nombre de cycles pour pouvoir concrétiser les promotions.

Par contre, les primos affectations en sortie d'école ou de concours en catégorie A ou B, qui se font sur des listes de postes spécifiques et non par l'intermédiaire des cycles de mobilité seront peu impactées par le passage à 2 cycles.
