



Lignes Directrices de Gestion « mobilité » : **Le « Moins mauvais chez les autres » confronté au « Pire du MTES »**

Les amendements proposés par FO au CTM du 8 janvier 2020 pour sortir le MTES de la liste du « Pire interministériel » sont consultables [ICI](#).

1- Concernant le périmètre des agents concernés par les LDG ministérielles

Projet de LDG au Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation :

« Ainsi, l'ensemble des agents postulant, dans le cadre d'une mobilité, sur un poste au sein du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) sont soumis aux règles édictées dans le cadre des présentes lignes directrices. »

Là où le MTES prévoit (ce qui est totalement inopérant pour un agent arrivant ou partant du MTES, d'où la proposition d'amendement de FO en rouge) :

« Les présentes lignes directrices de gestion concernent :

- pour les mobilités, les agents issus de corps gérés par d'autres ministères affectés candidatant dans un service du MTES et du MCTRCT ou exerçant leurs fonctions dans un EP sous la tutelle de l'un de ces ministères. Il s'agit notamment des ingénieurs de l'industrie et des mines (IIM), des techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie (TSEI), des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) et des techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture (TSMA). »*

2- Concernant l'organisation des mobilités

Projet de LDG au Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation :

« La mobilité au sein du MAA est organisée en plusieurs cycles, auxquels s'ajoutent une procédure au fil de l'eau dans les cas d'urgence pour des postes sensibles.

2.2.1. Pour les postes de catégories A, B et C (sauf postes relevant des procédures décrites aux points 2.2.2. et 2.2.3.)

A. Un cycle de mobilité, appelé « cycle principal » est organisé chaque printemps, les postes seront publiés début mars pendant une durée de 4 semaines. Ce cycle prévoit une prise de poste de principe au 1er septembre, avec possibilité de prise de poste anticipée à compter de juillet s'il y a accord des services d'origine, d'accueil, de l'agent et du service des ressources humaines (SRH), ou différée d'un mois. Dans ce cycle, s'inscrit la majorité des postes vacants et susceptibles d'être vacants de catégories A, B et C.

B. Une procédure de mobilité complémentaire est mise en oeuvre afin de pourvoir les postes effectivement vacants à la date de prise de poste, en dehors de la période du cycle de printemps. Projet MAA V8 – 12 décembre 2019 6 Elle est organisée sous forme de deux cycles de mobilité d'automne et d'hiver pour l'ensemble des postes relevant de l'administration centrale, des services déconcentrés et des établissements publics administratifs sous tutelle.

a. Cycle d'automne : les postes vacants sont publiés début juillet pour une durée d'un mois, en vue d'une prise de poste de principe au 1er janvier, avec possibilité de prise de poste anticipée à compter de novembre s'il y a accord des services d'origine, d'accueil, de l'agent et du SRH, ou différée d'un mois. **b. Cycle d'hiver :** les postes vacants sont publiés début novembre pour une durée d'un mois, en vue d'une prise de poste de principe au 1er mai, avec possibilité de prise de poste anticipée à compter de mars s'il y a accord des services d'origine, d'accueil, de l'agent et du SRH, ou différée d'un mois. »

Projet de LDG au Ministère de l'Intérieur :

« Organisation de la gestion de la mobilité (règles opérationnelles, outils)

- La mobilité se fait par principe dans le cadre de campagnes cadencées.

- Des mutations « au fil de l'eau » peuvent intervenir de manière subsidiaire en cas de nécessité ;

- Ces campagnes sont au nombre de 3 annuelles maximum, avec affectations au 1er janvier, 1er mai et 1er septembre ; »

Là où le MTES prévoit de ne garder qu'un seul cycle de mobilité avec prise de poste au mois de septembre, et de renvoyer pour le reste à la jungle d'un dispositif « au fil de l'eau ». FO propose le retour à l'organisation de 3 cycles de mobilité.

3- Concernant la transparence des décisions

Projet de LDG au Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation :

« Dans tous les cas de figure, une réponse doit être apportée à tous les candidats, en conformité avec les prescriptions du guide du recrutement (avis favorable, classement ou avis défavorable). »

Là où le MTES reste très évasif, ne prévoyant comme consigne aux services que de communiquer que les avis défavorables sur demande écrite des candidats !

« Les décisions de l'administration relatives à la mobilité (affectation d'un agent sur un poste donné) sont publiées sur l'espace numérique du MAA (intranet espace mobilités). Une information spécifique est fournie aux agents n'ayant pas accès à l'intranet ministériel (candidats externes). »

Là où le MTES ne prévoit aucun dispositif pour assurer l'information des candidats « externes », dont les agents du ministère en poste ailleurs !

4- Concernant la défense des agents

Projet de LDG au Ministère de l'Intérieur :

« **Rôle et mission du conseil syndical**

Chaque agent a également la possibilité d'être accompagné par un conseiller syndical issu d'une organisation syndicale représentée au sein du comité technique ministériel dans le cadre des compétences réglementairement dévolues à ce dernier par le décret n°XX du XX/YY/2019, notamment pour l'accompagner dans ses démarches relatives à la mobilité ou à l'avancement

Organisation du dialogue social dans le cadre de la gestion de la mobilité

Les organisations syndicales représentées au CTM conservent leur capacité d'intervention pour signaler des dossiers ou situations nécessitant une attention particulière. Cette capacité d'intervention s'organise de la manière suivante :

- A tout moment, possibilité de signaler toute situation / dossier ;

▪ Dans le cadre des campagnes de mobilité, intervention spécifique sur des situations individuelles concernées par la campagne en cours de préparation, avec ou sans mandat dûment formulé par l'agent à l'organisation syndicale. Ces interventions, formulées par mail ou courrier auprès du service gestionnaire compétent, ont lieu entre la fin des candidatures et la publication par l'administration des projets de mouvement.

• Les interventions sont formulées par mail ou par courrier auprès du service gestionnaire compétent.

Avant la finalisation des mouvements, le service gestionnaire compétent transmet pour information aux organisations syndicales représentées en comité technique ministériel un projet de mouvement, mentionnant pour chaque poste le nom de l'agent susceptible d'y être affecté.

Au lendemain de la finalisation du projet de mouvement d'une campagne de mobilité et de l'information des agents concernés, l'administration transmet aux organisations syndicales représentées au CTM la liste des mouvements arrêtés »

[Là où le MTES se contente du « minimum syndical » ! FO a proposé des amendements allant dans le sens du renforcement de la défense des agents au niveau de leur service et au niveau national.](#)

5- Concernant la stratégie ministérielle

[Projet de LDG aux Ministères Economiques et Financiers :](#)

« Un schéma stratégique directionnel d'évolution des métiers ou de certains secteurs prioritaires à l'horizon 2025 au plus tard est réalisé par chaque direction d'ici fin 2020. Il sera actualisé tous les 5 ans.

Ce document a pour vocation d'anticiper les métiers qui pourraient être en tension, c'est à dire qui pourraient être confrontés à une pénurie de compétences en raison, notamment, de départs importants ou de difficultés de recrutement, dans un proche avenir et de prévenir ainsi les possibles carences en la matière.

Ce schéma stratégique détermine les compétences attendues à un horizon maximal de 5 ans ; il décline les actions de formation mises en oeuvre pour permettre aux agents présents de les acquérir et prévoit le quantum indicatif de recrutements qui seront nécessaires pour atteindre la cible. »

« Dans ce cadre, chaque direction déterminera ses priorités (catégories, corps, métiers,...) ainsi que les modalités de l'entretien confié aux services RH ou à un autre acteur de la direction. »

[Là où le MTES renvoi à la responsabilité de chaque agent de s'orienter dans une jungle organisée, sans visibilité sur l'horizon ministériel, sans aucune différenciation en termes de filières professionnelles.](#)

[FO propose l'amendement suivant :](#)

« Au-delà de ces principes généraux, le MTES-MCTRCT s'engage à se doter d'ici au 1er janvier 2021 d'une stratégie ministérielle de gestion des parcours (mobilité, promotions) et de construction de la compétence collective.

Cette stratégie sera concertée tout au long de l'année 2020 avec les organisations syndicales représentatives nationalement (CTM), avec la réunion d'un groupe d'échange à une fréquence trimestrielle, a minima, et la présentation du projet stratégique final en CTM. Elle comportera une partie spécifique à la filière technique, au vu des politiques publiques portées par le département ministériel. »