Lignes Directrices de Gestion Mobilité à l'Ecologie
Plate-forme de propositions de Force Ouvrière

Force Ouvrière défend le respect de principes fondamentaux en matière de mobilité :

📌 **Le droit à la mobilité choisie :** qui doit pouvoir s'exercer tout au long de la carrière, pour construire un parcours, développer des compétences, concrétiser une promotion ou répondre à des aspirations ou contraintes personnelles

📌 **L'égalité de traitement :** des règles claires, accessibles, applicables à tous les corps et tous les employeurs

📌 **La transparence des décisions :** garantie par la publication exhaustive et consolidée des offres de postes et des décisions d'affectation, une information systématique des candidats et l'existence de lieux d'échanges entre l'administration et les représentants des personnels

Concernant les besoins des employeurs publics et du pôle ministériel, nous considérons que :

- l'objectif pour les services est de pouvoir recruter à tout moment, pas de publier des postes à tout moment,
- des publications sous forme de listes de postes stables et consistantes favorisent la mobilité choisie (adéquation avec les aspirations des agents), permettant ainsi de développer la compétence collective,
- un plus grand nombre de candidats améliore l'adéquation profil-poste et maximise les recrutements pour les services.

Grâce aux amendements portés par Force Ouvrière en 2023, le chapitre III-1 des LDG mobilité, consacré aux orientations générales de la politique de mobilité de l'administration, débute désormais ainsi :
« Le [pôle ministériel] fait le choix résolu d'un processus de mobilité garantissant un équilibre entre une proposition d'offre de postes organisée sous forme de listes stables, consistantes et lisibles, publiées avec une fréquence maitrisée, et la possibilité pour les services de pouvoir recruter tout au long de l'année. Ce choix part du principe qu'un plus grand nombre de candidats améliorera l'adéquation profil-poste et maximisera les recrutements pour les services.
Ainsi, le macro-processus décrit ci-après traduit le souci du pôle ministériel de :

- fluidifier et maximiser les mobilités, pour le bon développement de la compétence collective
- permettre un fonctionnement efficient des phases de publication et de recrutement, pour les services RH locaux et les recruteurs,
- optimiser la prise en compte des motifs de priorités légales ou de priorités subsidiaires »

Il est désormais temps de traduire concrètement ces orientations en processus opérationnels.

Les propositions de Force Ouvrière qui suivent sont conformes aux objectifs affichés par le pôle ministériel et s'organisent autour de quatre axes forts :

1. **Rationaliser le processus mobilité, pour l'ensemble des parties prenantes : candidats, recruteurs, services RH**
2. **Intégrer dans l'offre de mobilité l'ensemble des postes pouvant intéresser les agents du pôle ministériel**
3. **Supprimer les contraintes inutiles**
4. **Réinstaurer un dialogue social constructif**

Remarques liminaires : compétence collective et attractivité

La construction et le développement de la compétence collective nécessaire à mener les missions hautement techniques dévolues au pôle ministériel doivent passer par la proposition d'un cadre permettant le développement de parcours techniques cohérents, qui contribuent collectivement à l'enrichissement de l'expertise, mobilisable par tous les acteurs publics concernés.

Il est maintenant urgent d'engager le chantier de la stratégie ministérielle de gestion des parcours et de construction de la compétence collective, notamment en ce qui concerne la filière technique, compte tenu des missions confiées au pôle ministériel.

Ce chantier devra comporter des réflexions sur la notion d'attractivité du pôle ministériel, incluant un volet « rémunération ». En effet, l'évolution de la rémunération de la plupart des agents publics (gel du point d'indice, stagnation des grilles indiciaires, insuffisance des mesures catégorielles, suppression de dispositifs de maintien de pouvoir d'achat, …) ne permet plus d'assumer les conséquences de mutations géographiques comme auparavant : déménagement, double domicile ou perte temporaire ou définitive du travail du conjoint, ...

Par ailleurs, la caractérisation de « zone géographique peu attractive » (la version actuelle des LDG mentionne toujours que leurs modalités « seront précisées en 2020 », dans le chapitre III-3-D, sans que cela n'ait jamais été initié) doit constituer un sujet de réflexion ; l'imposition du RIFSEEP à la filière technique du pôle ministériel ayant notamment supprimé les modulations pré-existantes dans le système ISS-PSR.

1. Rationaliser le processus mobilité, pour l'ensemble des parties prenantes : candidats, recruteurs, services RH

Le constat que nous dressons après la mise en place des LDG mobilité est une diminution inquiétante de l'offre de postes proposée aux agents dans le dispositif ministériel (divisé par 2 à 3 en Catégorie A), par rapport au système à 3 cycles annuels antérieurement en vigueur, ainsi que le morcellement des modalités de publication, entre le cycle de printemps, le fil de l'eau dit « à enjeux » et le fil de l'eau dit « ABC ».

La combinaison de ces deux phénomènes, induisant une dispersion de l'offre de postes, complexifie grandement les candidature pour les agents, les recrutements pour les services et la régulation de la mobilité par l'autorité de gestion, notamment la prise en compte de priorités légales ou subsidiaires.

Cette complexité exacerbée a pu conduire, depuis la mise en œuvre des LDG mobilité, à constater une offre de postes mouvante ou la publication désordonnée de décisions d'affectation, particulièrement préjudiciables tant aux agents qu'aux services.

Dans ce nouveau cadre contraignant de plus en plus la mobilité, les tentatives de solutions pour tenter de recruter plus vite sur certains postes demeurent insatisfaisantes et se heurtent fatalement à un problème insoluble : comment recruter rapidement sur des postes libérés par des agents eux-même en mobilité rapide ? Le fil de l'eau démontre ses limites.

Les effets de la différence de fréquence de publication entre le fil de l'eau dit « à enjeux » et le fil de l'eau dit « ABC » (7 jours au lieu de 14 jours) ne sont pas significatifs en matière de réduction des délais de vacance. En revanche, l'existence d'un double-circuit complexifie à la fois les publications par les services et les recherches de postes pour tous les agents de Catégorie A.

A rebours de l'objectif recherché, cette dispersion de l'offre réduit, paradoxalement, le nombre de candidats sur ces postes pourtant qualifiés de « à enjeux » (à noter que cette caractérisation n'a jamais été clarifiée, entre les notions de « positionnement hiérarchique » ou « d'urgence à pourvoir »).

Le processus de fil de l'eau anticipé, quant à lui, percute le calendrier de décisions d'affectation du cycle de printemps.

Le système issu des LDG mobilité semble ainsi avoir été pensé dans un objectif de pouvoir publier à tout moment, en perdant de vue que le système antérieur de mobilité à 3 cycles annuels fixes permettait, lui, le recrutement tout au long de l'année : c'était l'objectif des prises de postes anticipées/différées (+/-2mois) qui, dans le système à 3 cycles, permettaient des recrutements durant les douze mois de l'année.

Pour FO, il est donc urgent de revenir à un système de publication rationnel, permettant aux agents d'avoir une visibilité sur une offre de postes consistante et aux services de pourvoir leurs postes parmi un vivier suffisant de candidats. Pour cela, Force Ouvrière propose de :

→ conforter le cycle de mobilité de printemps, basé sur un schéma ayant fait ses preuves : la publication d'une liste principale suivie de la publication d'une liste additive.

→ fusionner le fil de l'eau dit « à enjeux » et le fil de l'eau dit « ABC »

→ en dehors du cycle, recentrer les publications sur 4 campagnes, à intervalle de deux mois, et concernant les postes vacants et susceptibles d'être vacants, permettant :

- **une fréquence de publication raisonnable pour les services RH locaux, les agents et les recruteurs**
- **la maîtrise des recrutements en dernière partie d'année, après le cycle de printemps**
- **des mobilités prononcées « en cascade » en réintroduisant les postes susceptibles d'être vacants**

&
→ publier immédiatement les postes restés sans candidat dès la fin de la publication des postes du cycle de mobilité de printemps, en remplacement du fil de l'eau anticipé

→ stabiliser l'offre de postes proposés, en assurant des publications complètes et définitives
&
→ donner une visibilité claire sur les dates de publication de décisions d'affectation actées et sur les mobilités encore en cours d'instruction

→ rappeler les possibilités de dates d'effet anticipées/différées, permettant aux services de recruter toute l'année

2. Intégrer dans l'offre de mobilité l'ensemble des postes pouvant intéresser les agents du pôle ministériel

Nous considérons que la mobilité de chaque agent concourt, tout à la fois, à un enrichissement des compétences individuelles et au développement de la compétence collective, au profit de tous les employeurs publics. Le pôle ministériel a donc tout intérêt à favoriser l'essaimage et aménager des conditions de retour favorables dans cet objectif.

Cela passe notamment par la proposition d'une offre de postes consistante, réintégrant dans le dispositif ministériel les opportunités chez tous les employeurs intéressés. Il est donc impératif de :

→ assurer la pleine cohérence du processus ministériel de mobilité avec celui des établissements publics sous tutelle (notamment Cerema, VNF, OFB, ...) et de la DGAC

→ associer étroitement les autres ministères intéressés intéressés par recruter des agents du pôle ministériel (notamment sur les métiers techniques), à commencer par ceux du périmètre de l'Administration Territoriale de l'Etat

Des évolutions pratiques sont également à prévoir pour rendre pleinement opérationnelle la plate-forme numérique de publication des postes, afin de :

→ intégrer les postes en DDI sur le site internet de recrutement

→ proposer aux autres employeurs une mise en visibilité efficace de leurs offres de postes

3. Supprimer les contraintes inutiles

A l'occasion de l'édiction des LDG mobilité au sein du pôle ministériel, l'administration a fait le choix de prendre un arrêté imposant des durées minimales et maximales pour certains postes, s'appliquant également à certains établissements publics. Nous notons que les ministères ayant fait ce choix sont très peu nombreux.

Les débats autour de l'imposition de durées maximales d'occupation de postes n'ont permis d'identifier aucun fondement objectif ni justification valable à cette nouvelle contrainte.

La typologie « postes de primo-affectations » n'est pas conforme à la définition des types de postes pouvant être concernés par une durée minimale au sens de l'article 11 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019. Nous notons d'ailleurs que cette typologie n'a pas été retenue dans l'arrêté du 6 janvier 2023. Sa présence dans les LDG est donc inutile.

Pour Force Ouvrière, il convient de :

→ supprimer les mentions de « primo-affectations » dans les LDG, non utilisées dans l'arrêté fixant les durées minimales

→ abroger l'article 2 de l'arrêté du 6 janvier 2023, prévoyant des durées maximales pour certains postes, et supprimer la possibilité de durée maximale dans les LDG mobilité

Il est important de rappeler que l'autorité de nomination demeure le Ministère. En particulier, la gestion des priorités légales et priorités subsidiaires ne peut pas reposer uniquement sur le seul classement des services, qui ne disposent pas, à leur niveau, de l'ensemble des possibilités permettant de maximiser les mobilités. La responsabilité de la prise en compte de ces priorités incombe nécessairement à l'autorité de nomination.

En conséquence, il convient de :

→ supprimer la notion de « déconcentration managériale » dans les LDG

Dans le même esprit, la responsabilité de valorisation de l'expérience professionnelle doit nécessairement être partagée entre le niveau central du pôle ministériel, qui doit proposer une stratégie ministérielle de gestion des parcours et de construction de la compétence collective, l'employeur public, qui doit proposer des perspectives aux agents, et l'agent lui-même, qui doit être proactif.

→ supprimer la mention faisant reposer sur le seul agent la valorisation de son expérience professionnelle

La priorité subsidiaire créée pour les agents ayant été affectés en Outre-Mer ne concerne que certains territoires et cible uniquement des mutations vers la France hexagonale, ce qui est inutilement limitatif.

A noter que les agents affectés en Polynésie française, Nouvelle Calédonie ou à Wallis et Futuna sont concernés par une durée maximale de poste de 4 ans sur ces territoires et ne sont couverts par aucune disposition des LDG.

→ modifier les conditions de la priorité subsidiaire créée pour les agents ayant été affectés en Outre-Mer, pour tenir compte de ces situations

Focus sur les Outre-Mer :

Plus largement, les Outre-Mer méritent une réflexion dédiée sur l'attractivité de ces territoires en matière de mobilité, notamment au regard des compétences à mobiliser et de leurs spécificités. Il est particulièrement regrettable que l'administration ait profité de l'imposition du RIFSEEP à la filière technique pour supprimer les dispositifs indemnitaires spécifiques pré-existants.

→ mener une réflexion approfondie sur l'attractivité de tous les Outre-Mer et les dispositifs à mettre en œuvre

4. Réinstaurer un dialogue social constructif

A l'instar des salariés de droit privé, les fonctionnaires bénéficient du droit à la participation qui est formulé en ces termes dans l'article 8 du Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». Le Conseil constitutionnel a affirmé que ce principe de participation a valeur constitutionnelle et qu'il s'applique aussi à la fonction publique. Cette participation se traduit par la mise en place d'organes consultatifs où les délégués élus des fonctionnaires siègent et ont la possibilité de s'exprimer sur les mesures concernant leurs mandants, qu'elles soient individuelles ou collectives.

Dans ces conditions, il est nécessaire de :

→ constituer de nouvelles instances consultatives pour respecter le droit constitutionnel à la participation, en particulier :

- **une instance au niveau national, destinée à assurer la transparence et évaluer le processus, en matière de fluidification et maximisation des mobilités, efficience du fonctionnement du processus, prise en compte des motifs de priorités légales ou subsidiaires**
- **des lieux de concertation au niveau local, pour garantir l'égalité de traitement des candidats**

Il est également impératif de veiller au respect systématique des dispositions prévues dans les LDG, notamment :

→ veiller à la notification systématique d'une réponse écrite à tous les candidats et à la notification des avis défavorables aux candidats évincés

→ apporter des réponses circonstanciées et systématiques sur le traitement des situations signalées par les organisations syndicales