

Rapport de présentation

Comité social d'administration ministériel

DRH/RM	Actualisation des Lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la mobilité	11/05/2023
---------------	--	-------------------

Le contexte.

▪ La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 *relative à la transformation de la fonction publique* prévoit l'édiction de lignes directrices de gestion (LDG) dont le contenu et les conditions d'élaboration sont déterminés par un décret en Conseil d'État. Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 *relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires* vient préciser ces dispositions.

La mobilité des agents au sein du pôle ministériel est cadrée dans les LDG mobilité du 14 février 2020 qui constituent le document de référence sur la mobilité

▪ Le dispositif ministériel de mobilité est articulé autour de trois composantes :

- **un cycle de mobilité**, appelé « cycle de printemps », avec des postes publiés à partir de début mars pendant une durée d'un mois, pour une prise de poste de principe au 1^{er} septembre.

- une procédure dite mobilité au « **Fil de l'eau** », mise en œuvre le dernier mardi du mois de mai de l'année N et tous les premier et troisième mardis du mois du 1^{er} juillet de l'année N à mi-février de l'année N+1.

- une procédure dite mobilité au « **Fil de l'eau pour les postes à enjeux** », utilisée tout au long de l'année pour pourvoir certains postes d'encadrement supérieur à enjeux en administration centrale ou en services déconcentrés.

Les enjeux

Après deux ans de mise en œuvre de ces LDG, un travail d'écoute a été mené en 2022 par la sous-direction du recrutement et de la mobilité (RM) auprès des services en administration centrale et en services déconcentrés afin de recueillir leurs observations sur les conditions d'application du dispositif de la mobilité et les éventuels ajustements à y apporter.

L'objectif qui a présidé à l'élaboration des LDG mobilité en 2020, à savoir apporter plus de fluidité pour l'ensemble des parties prenantes, qu'il s'agisse des agents candidats à la mobilité, des services recruteurs et des gestionnaires de ressources humaines, a continué à guider les travaux avec les services en 2022 pour identifier des pistes d'évolution du dispositif de la mobilité.

Le projet

Sur la base des échanges avec les services et compte tenu de l'évolution du contexte réglementaire, quatre types de modifications du dispositif de mobilité sont proposés :

- un élargissement du champ du Fil de l'eau à enjeux ;
- une extension de la période du Fil de l'eau ABC ;
- des facilités de publication des offres d'emploi plus importantes pour les services ;
- l'ajout de nouvelles priorités subsidiaires de mobilité au bénéfice des agents

1 - Élargir le fil de l'eau à enjeux

▪ Le dispositif de mobilité « au fil de l'eau - postes à enjeux » a été mis en place en novembre 2017 sur le périmètre de l'administration centrale puis élargi aux services déconcentrés depuis le 1er avril 2020.

Dans les lignes directrices de gestion (LDG) relatives aux mobilités, les postes à enjeux sont ainsi définis :

- En administration centrale (AC) : adjoints à chefs de service, adjoints à sous-directeurs ou équivalent, chefs de bureau ou équivalent, chargés de mission auprès de directeur ou directrice d'administration centrale ;
- En services déconcentrés (SD) : chefs de service ou équivalent, chefs de district, chefs d'arrondissement.

▪ En 2022, 372 postes ont été publiés (197 postes en AC et 175 postes en SD), soit une moyenne de 7,2 postes par semaine.

- Au regard des enjeux portés par les services concernés, il est proposé d'ajouter dans le fil de l'eau à enjeux :
- les postes d'adjoint de chefs de services en DREAL, DEAL, DIR, DIRM,
 - les postes d'adjoint de chefs de bureau en administration centrale,
 - les postes de chargés de mission / chefs de projet rattachés au niveau chef de service ou sous-directeur en administration centrale, sous réserve d'une analyse au cas par cas

Il est estimé que ces ajouts porteraient le nombre de postes publiés à 10,5 par semaine, soit 546 postes par an.

2 – Pérenniser l'ouverture anticipée du fil de l'eau ABC

▪ En 2022, une publication supplémentaire a été introduite, à titre expérimental, pour permettre une publication dès le 31 mai des postes pour lesquels la vacance était certaine, avec une prise de poste prévue au 1er septembre. Il s'agissait d'anticiper les mobilités pour faciliter la mise à jour des listes électorales, mais aussi de répondre au besoin des services de ne pas attendre les publications de juillet. Ce calendrier de publication permet une prise de poste au 1^{er} septembre, donc plus cohérente avec les contraintes de vie en cas de mobilité géographique, et d'ouvrir les postes dont la vacance n'était pas connue à l'ouverture du cycle.

860 postes ont été publiés en 2022. Cela a permis à plus de 200 agents en catégorie A et B d'obtenir une mobilité au 1er septembre 2022.

- Il est proposé de pérenniser le redémarrage du fil de l'eau ABC à compter de fin mai.

3 – Permettre un allongement de la durée de publication des postes

▪ Les LDG prévoient que les postes sont publiés pour un mois. S'ils ne sont pas pourvus, ils doivent être republiés dans une campagne ultérieure, ce qui occasionne une rupture dans la publication et des coûts de gestion pour les services RH.

▪ Il est proposé de modifier les LDG pour ouvrir la possibilité de publications prolongées des postes au fil de l'eau ABC ou au fil de l'eau à enjeux au-delà d'un mois s'il n'y a pas de candidature adaptée dans ce délai, pour une période qui ne peut excéder deux mois au-delà de la date de la fin de la publication initiale (donc 3 mois de publication au total).

4 – Prévoir des critères subsidiaires de priorité de mobilité :

▪ En application de l'article 8 du décret n° 2019-1265 précité, les LDG peuvent définir des critères permettant aux agents de bénéficier de priorités subsidiaires de mobilité. A ce jour, les LDG adoptées le 14 février 2020 n'ont pas fait usage de cette possibilité.

▪ Il est proposé de modifier les LDG pour prévoir deux hypothèses dans lesquelles les agents peuvent bénéficier d'une priorité subsidiaire de mobilité :

✓ Suite à la publication de l'arrêté du 6 janvier 2023 *fixant les types d'emplois soumis à une durée minimale ou maximale d'occupation au sein des services du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires*, il est proposé d'ajouter un critère de priorité subsidiaire pour les agents concernés par la durée maximale, au titre de l'article 2 de l'arrêté. Cela correspond à un engagement annoncé lors des échanges en 2022 avec le groupe de travail réunissant la DRH et les organisations représentatives des personnels.

Cette priorité subsidiaire sera invocable à compter de la sixième année d'occupation du poste. Elle facilitera le déroulement de carrière des personnes concernées par une durée maximale d'occupation sur leur poste au titre de l'arrêté précité.

✓ Afin de répondre au déficit d'attractivité des services de l'Etat outre-mer, le pôle ministériel a participé au travail interministériel relatif à une « *Charte interministérielle de la mobilité à Mayotte, en Guyane, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy et à Saint-Pierre-et-Miquelon* ». Cette charte est en cours de finalisation. Parmi les mesures figure la mise en place d'une priorité subsidiaire d'affectation au profit des agents affectés durant au moins trois années dans un des territoires ultramarins précités.

En anticipation de l'adoption de la Charte, il est proposé de concrétiser cet engagement et de modifier en conséquence les LDG pour créer une priorité subsidiaire pour les agents affectés dans ces 5 territoires.