



Groupe de travail « Bilan des mobilités n° 1 hors enseignement » du 7 mars 2024

COMPTE-RENDU

Paris, le 11 mars 2024

L'UNSA-AAF était représentée par Jérôme Chaur, Emilie Cerisier et Candida Ferreira.

L'UNSA-AAF, comme les autres organisations syndicales, en amont de la présentation du bilan, a insisté sur le cadre donné à la campagne de printemps et aux campagnes au fil de l'eau. En effet, il est constaté que de nombreux postes sont désormais ouverts au fil de l'eau, et pour certains, susceptibles d'être vacants. Malgré les avantages du fil de l'eau sur les délais de mobilité, ils posent aussi de nombreuses difficultés quant à leur gestion.

L'administration a redonné le cadre de la campagne de mobilité de printemps qui permet une meilleure projection (impact familial plus limité) du fait des dates arrêtées pour la prise de poste. Il est aussi en adéquation avec certaines sorties de concours.

Le ministère veut conserver la mobilité de printemps, ce qui n'est pas le choix de tous les ministères.

Le fil de l'eau répond, lui, à un besoin immédiat des structures avec pour objectif de pourvoir les postes rapidement. La republication est aussi plus facile pour les postes non pourvus à la campagne de printemps.

Sur la publication de postes à la demande des services, la sous-direction aux carrières et rémunérations (SDCAR) travaille pour améliorer le dispositif et soulager les services RH. Une vérification systématique des candidatures est faite par les IGAPS, notamment pour vérifier le respect des priorités légales. Le délai moyen d'un poste paru au fil de l'eau est de 6 mois.

Campagne printemps 2023

Concernant le bilan chiffré :

- 808 postes sans candidatures sur 1 577 postes publiés (1 608 dont 305 sans candidatures en 2022).
- 262 postes vacants n'ont fait l'objet d'aucune candidature (les autres étaient susceptibles d'être vacants) et ce, principalement en catégorie B dans le secteur abattoir.
- Au final, 411 postes ont été pourvus dont 171 en susceptibles d'être vacants (SV) et 240 vacants (V) (26 % des postes publiés et 53 % des postes étudiés = avec au moins une candidature).

On constate une baisse du nombre de candidatures.

L'UNSA a insisté pour que, dans les chiffres proposés dans le bilan, notre ministère étant très féminisé, le pourcentage des femmes qui ont obtenu leur poste puisse être affiché.



En matière d'égalité professionnelle :

- 68 % des postes sont pourvus par des femmes et 32 % par des hommes. Cependant, pour les postes d'encadrement, sur les 94 postes, 46 postes ont été pourvus par des femmes et 48 par des hommes, donc ce pourcentage baisse.
- 149 agents ont fait valoir une priorité légale : 98 internes et 51 externes : principalement des rapprochements de conjoints ou des reconnaissances RQTH (62 agents retenus).

L'administration a fait part du fait que sur les 35 signalements de situation individuelle faits par les organisations syndicales, 19 agents ont été retenus.

L'UNSA a insisté sur l'utilisation du guide de recrutement la plus large possible et pour que la motivation des avis défavorables soit remise aux agents. Ils ont des difficultés à avoir un retour lorsqu'ils ne sont pas retenus. En effet, les agents se voient souvent affublés d'un « profil non adapté » qui ne leur permet pas de s'améliorer.

L'administration a répondu qu'un rappel était fait dans les LDG (lignes directrices de gestion) et dans les notes de service pour qu'à chaque avis défavorable il y ait des justificatifs. La représentante des IGAPS confirme que les services recruteurs utilisent le guide et la grille de notation car lorsqu'ils interrogent les services sur une candidature, le retour de la grille leur est fait.

Le sous-directeur aux carrières et rémunérations confirme la nécessité d'être plus précis pour un avis défavorable que la simple notion de « profil non adapté ». Cependant, l'administration estime qu'on ne peut pas imposer à une structure un candidat qui n'a pas le profil, c'est pourquoi toutes les priorités légales ne sont pas satisfaites. C'est au recruteur d'informer l'agent du pourquoi le profil ne convient pas. Le ministère supervise au cas par cas via les IGAPS qui vérifient les motivations. Les bureaux de gestion refont des vérifications si l'agent fait valoir une priorité légale par exemple.

Campagnes fil de l'eau 2023

Concernant le bilan chiffré :

- 3 018 postes ont été ouverts au fil de l'eau : 649 postes sur des campagnes de 15 jours et 2 369 sur les campagnes d'un mois.

L'administration ne constate pas de dérive mais plutôt une évolution des besoins. Il y a une baisse des candidatures à la mobilité de printemps malgré un nombre de postes ouverts à peu près stable. Elle estime que les agents ont trouvé leur compte au fil de l'eau.

Sur le sujet des postes « susceptibles d'être vacants », le MASA s'assure que les postes seront vacants au moment de la prise de poste (justifie le passage par le fil de l'eau). C'est un gain de temps pour éviter les vacances de poste.

- 1 954 candidats pour 3 018 postes publiés. 880 candidats ont été retenus (29 % des postes publiés).

Tout comme la mobilité générale, le fil de l'eau est ouvert à tous avec une priorité pour des titulaires ou CDI de la Fonction Publique et l'ouverture aux CDD si besoin.

A la question de l'UNSA sur le nombre important de postes en 2023 par rapport à 2022, l'administration a répondu que ceci était lié au nombre de republications de postes non pourvus à la campagne de printemps, à la campagne BREXIT de 2023 et à la campagne SSA dans le cadre de la Police Sanitaire Unique.

En matière d'égalité professionnelle :

- 217 agents avaient une priorité légale : 172 internes et 45 externes : principalement des rapprochements de conjoints et des reconnaissances en qualité de travailleur handicapé.

Prévisions 2024

Dans les évolutions poursuivies et prévues, on retrouve la publication des offres d'emploi sur le site « Choisir le service public », la création de la page emploi du ministère et l'intégration des préconisations des labels Égalité/Diversité. Les lignes directrices de gestion ont fait l'objet d'une révision par la Note de Service n° 2023-801, en date du 21 décembre 2023.

Pour le calendrier 2024, la note de service sur la campagne de printemps est parue le 29 février 2024 (n° 2024-121) et le calendrier est présenté dans la NS du 30 novembre 2023 (n° 2023-747).

La date limite de candidature est fixée au dimanche 31 mars avec une parution des premiers résultats le vendredi 14 juin (message aux agents le lundi 17 juin) et une deuxième publication le vendredi 28 juin (message aux agents le 1^{er} juillet).

De même, la note de service sur le calendrier de la campagne au fil de l'eau jusqu'au 18 avril est parue le 17 décembre 2023 (n° 2023-764). Une prochaine note précisera le calendrier pour le reste de l'année.

Pour terminer sur les questions diverses, l'UNSA a interrogé l'administration pour :

- connaître le nombre d'agents ayant réussi à faire une mobilité validante (avec une demande d'attention particulière pour les agents avec des contraintes familiales fortes comme les proches aidant)
- faire remonter les difficultés des agents qui font une mobilité entrante ou sortante en cours d'année au MASA et ne touchent pas de CIA.

Pour la mobilité validante (IAE et Attachés), l'administration a répondu que 100 % des agents sur les sessions précédentes avaient trouvé un poste. La mobilité se fait dans la durée et permet de répondre aux contraintes de mobilité géographique par des mobilités fonctionnelles.

Concernant le CIA, si la mobilité est faite dans le périmètre ATE, il y a une harmonisation du calendrier permettant d'éviter une perte de rémunération, alors qu'en dehors du périmètre ATE, une quote-part est versée par notre ministère sur la période couverte par le MASA pour ces agents.