

CSA M du 11/05/2023 - Point n°4 - LDG mobilité - LDG modifiées : Amendements du SNAFiT - 28/04/2023

Page / chapitre	Rédaction initiale	Proposition	Observations
Page 6 – I - Principes	Un bilan annuel est présenté une fois par an aux représentants du personnel en comité technique ministériel (CTM), futur comité social d'administration.	Un bilan annuel est présenté une fois par an aux représentants du personnel en comité social d'administration ministériel (CSAM).	
Page 7 – Champ d'application	Le champ d'application est commun aux lignes directrices de gestion (LDG) pour les promotions, les parcours et la mobilité.		Pourquoi faire référence à la promotion dans des LDG spécifiques à mobilité ?
Page 7 – 1 – Les agents concernés	Les présentes lignes directrices de gestion concernent : - les fonctionnaires des corps pour lesquels le ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires (MTESMTECT), le ministère de la transition énergétique (MTE) et le secrétariat d'Etat à la mer (SM) et le MCTRCT sont l'autorité de nomination, y compris lorsqu'ils exercent chez un autre employeur public, lorsque les LDG de celui-ci ne traitent pas en particulier de la promotion desdits corps ;		S'agissant de LDG spécifiques à la mobilité, la liste des agents concernés ne devraient être que ceux auxquels s'appliquent les LDG mobilité. Or, pour les fonctionnaires des corps MTECT, les administrateurs d'Etat, les AAE et les IPEF affectés dans un EP cités parmi les agents concernés, les LDG mobilités ne s'appliquent pas(cf tableau en annexe 1 page 21). Ils devraient donc être dans le paragraphe suivant « Elles ne concernent pas » au même titre que les agents de la DGAC
Page 8 – 2 - Les services concernés	Les présentes LDG s'appliquent aux agents exerçant leurs fonctions dans les services d'administration centrale (dont le Conseil général de l'environnement et du développement durable),	Les présentes LDG s'appliquent aux agents exerçant leurs fonctions dans les services d'administration centrale (dont l'Inspection générale de l'environnement et du développement durable),	
Page 8 – 3 – situation des EP	Dans chaque établissement public sous tutelle du MTECT, MTE ou SM, les lignes directrices de gestion sont établies par l'organe dirigeant ayant	Remplacer comité technique par comité social d'administration	Globalement, depuis la mise en place des LDG, le processus de mobilité au ministère est complexe et peu lisible pour les agents avec des « règles du jeu »

CSA M du 11/05/2023 - Point n°4 - LDG mobilité - LDG modifiées : Amendements du SNAFiT - 28/04/2023

	autorité sur les personnels après avis du comité technique.		variables selon le service (règles, procédures, dates, publications des postes et des résultats) qui diffèrent d'un service à l'autre. Avec des LDG spécifiques à chaque Ep, chacun a son propre calendrier de publication pour le fil de l'eau avec des publications toute l'année et quasiment tous les jours. Actuellement alors que le cycle de printemps est clos et que le fil de l'eau n'a pas débuté, il y a 616 offres de poste dans notre ministère sur le site de la PEP (principalement des postes en EP). Pas certaine que les agents qui sont dans une démarche de mobilité en aient connaissance. Comment un agent extérieur à un EP qui souhaiterait y postuler peut-il prendre connaissance des LDG de l'EP ? Au Cerema, elles sont sur un serveur qui n'est accessible qu'aux agents du Cerema. De même, les postes vacants au Cerema sont publiés sur le site recrutement du MTECT mais pas les résultats sont publiés sur l'intranet du Cerema, accessibles aux seuls agents de l'EP.
Page 10 – 2-A. Macro-processus de mobilité	« En dehors de la période du cycle de printemps, une procédure dite mobilité au « Fil de l'eau » est mise en oeuvre afin de pourvoir les postes effectivement vacants. Elle a lieu 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. Les postes sont publiés pour une durée d'un mois. S'il n'y a pas de candidature adaptée durant ce mois, il est possible de prolonger la publication, 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) . La	Remplacer « candidature adaptée » par « recrutement »	Qu'appelle-t-on une candidature adaptée ? Pourquoi ne pas prévoir une publication initiale de 6 semaines plutôt qu'un mois ? 1 mois pour prendre connaissance des postes, obtenir un entretien et déposer sa PM104, c'est parfois juste notamment pour les postes publiés au fil de l'eau du 3 août ou du 21 décembre. Pourquoi fixer des limites de publications alors que les postes ne sont pas pourvus et que c'est une mobilité au fil de l'eau ? Proposition d'une seule publication assortie de la mention "la prise de poste s'effectue deux mois après l'avis favorable du service d'accueil".

CSA M du 11/05/2023 - Point n°4 - LDG mobilité - LDG modifiées : Amendements du SNAFiT - 28/04/2023

	<i>fréquence de publication est tous les premier et troisième mardis du mois »</i>		
Page 10 – 2-A. Macro-processus de mobilité	« La date de mutation se situe, par défaut, deux mois après la date de fin de publication des postes. Celle-ci peut être décalée, avant ou après, s'il y a accord des services d'origine, d'accueil et de l'agent. »		Les résultats du fil de l'eau étant publiés 1 mois après la date de fin de publication, il y a donc 1 mois entre la publication des résultats et la date théorique de prise de poste. Ce n'est pas un peu juste pour boucler ses dossiers, organiser son éventuel déménagement ? La date peut évidemment être décalée mais il faut l'accord des 3 parties (service d'origine, d'accueil et agent). Une période de 2 voire 3 mois ne serait-elle pas plus adaptée quitte à la réduire si les 3 sont OK ?
Page 10 – 2-A. Macro-processus de mobilité	En services déconcentrés : chefs de service ou équivalent, chefs de district, chefs d'arrondissement, adjoints de chefs de services en DREAL, DEAL DIR, DIRM.	En services déconcentrés : chefs de service ou équivalent, chefs de district, chefs d'arrondissement, adjoints de chefs de services en DREAL, DRI-IF, DEAL, DIR, DIRM, DM.	
Page 12 – B. Modalités d'échange d'informations entre les agents et l'administration	² Au sein du pôle ministériel MTES/MCTRCT, la notion de cadre dirigeant est liée à celle des emplois fonctionnels.	² Au sein du pôle ministériel MTECT/MTE/SM , la notion de cadre dirigeant est liée à celle des emplois fonctionnels.	
Page 13 – 2B –Modalités d'échange d'informations entre les agents et l'administration	Pour le cycle de printemps, les décisions sont publiées pendant la première quinzaine de juin		En réalité, il y a une publication des résultats autour du 15 juin puis des publications complémentaires le 30 juin puis mi-juillet, puis fin juillet, puis mi-août. Entre la 1ère publication et les publications suivantes, les agents qui ne sont pas dans la 1 ^{ère} liste n'ont aucune info de la suite réservée à leur demande et avec des résultats publiés si tardivement, cela laisse très peu de temps (2 mois) à ceux qui font des mobilités à l'autre bout du territoire

CSA M du 11/05/2023 - Point n°4 - LDG mobilité - LDG modifiées : Amendements du SNAFiT - 28/04/2023

		Ajouter : La publication des décisions doit inclure également les postes pour lesquelles aucune décision n'a encore été prise et est donc reportée. Avec l'indication : "En cours d'instruction"	métropolitain voire vers ou depuis l'outre-mer et ont un logement à quitter ou vendre, un logement à trouver, un déménagement à organiser et la rentrée scolaire des enfants en septembre. Il faudrait viser une 1^{ère} publication début juin avec l'affichage des postes qui sont encore à l'étude et une publication complémentaire mi-juin dernier délai. Lors de la publication des résultats de mobilité, la publication est souvent partielle et réalisée en plusieurs fois sur plusieurs semaines. Les agents ayant postulés sur ces postes voient alors des informations troublantes dans le cadre du fil de l'eau : Le poste sur lequel ils ont postulé n'est pas pourvu et il n'est pas publié lors du nouveau cycle. C'est déconcertant et nous sommes sollicités régulièrement sur ce point : Qu'est devenu mon poste ?
Page 13 – 2D –Modalités d'échange d'informations entre les représentants des OS et l'administration	Les agents peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale de leur choix, représentative soit nationalement (CTM), soit au niveau de leur service ou du service recruteur (Comités techniques spéciaux - CTS) afin d'évoquer leur situation personnelle et de la porter à la connaissance de l'administration.	Remplacer CTM et CTS par CSAM et CSA de proximité	
Page 13 – 2D –Modalités d'échange d'informations entre les représentants des OS et l'administration	L'administration met à disposition de chaque organisation syndicale une rubrique sur une plateforme numérique pour qu'elle puisse faire remonter les cas signalés. Les organisations syndicales pourront inscrire notamment le nom des candidats se prévalant d'un article 60 ou d'un article 62 bis.	L'administration met à disposition de chaque organisation syndicale une rubrique sur une plateforme numérique pour qu'elle puisse faire remonter les cas signalés. Les organisations syndicales pourront inscrire notamment le nom des candidats se prévalant des articles L 442-5 et	

CSA M du 11/05/2023 - Point n°4 - LDG mobilité - LDG modifiées : Amendements du SNAFiT - 28/04/2023

		suivants, et L.512-19 du code général de la fonction publique – CGFP.	
Page 13 – 2D –Modalités d'échange d'informations entre les représentants des OS et l'administration	L'administration garante du respect des lignes directrices de gestion présente un bilan annuel, sur la base des décisions individuelles et comprenant des indicateurs qui concernent la durée de vacance des postes, l'origine des recrutements (par corps et type de service) et l'égalité professionnelle. L'administration présente également sur la base des processus de mobilité, les cas d'application des articles L 442-5 et suivants, et L.512-19 du code général de la fonction publique des articles 60 et 62 bis et les éléments de synthèse chiffrés sur les recours.		Ces bilans annuels ont-ils été présentés depuis la mise en place des LDG ?
Page 15 – 3B – Priorités légales	Les priorités légales sont : - Les priorités des articles L 442-5 et suivants du CGFP de l'article 62 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 : en cas de suppression de poste dans le cadre d'une restructuration d'un service de l'État ou d'un de ses établissements publics ; l'agent est alors prioritaire sur un agent invoquant une priorité légale de l'article L.512-19 du CGFP60 II de la loi du 11 janvier 1984. Le décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics précise les modalités d'application.		Préciser que pour la priorité légale liée à une suppression de poste, celle-ci n'est valable que si l'administration n'a pas proposé de poste à l'agent concerné. Si l'administration a proposé un poste et que l'agent l'a refusé il ne peut plus faire valoir de priorité légale
Page 15 – 3B – Priorités légales	L'avis défavorable à une candidature répondant à un critère de priorité légale doit être exceptionnel et justifié par l'incompatibilité manifeste et objective entre le profil dudit		Caractère exceptionnel de l'avis défavorable sur priorités légales et incompatibilité manifeste et objective entre le profil et les compétences : j'ai plusieurs exemples d'avis défavorable mis à des agents bénéficiant de priorité légale motivés par « n'a pas les compétences attendues pour ce

CSA M du 11/05/2023 - Point n°4 - LDG mobilité - LDG modifiées : Amendements du SNAFiT - 28/04/2023

	candidat et les compétences attendues sur le poste.		poste » pour privilégier une autre candidature sans priorité. Or, pour des corps avec des profils plutôt généralistes dans un ministère qui prône la mobilité géographique et fonctionnelle, les avis défavorables sur des priorités devraient être rares et motivés par une incapacité du candidat à acquérir les compétences requises pour un poste. A-t-on un bilan chiffré et qualitatif des avis défavorables mis sur des priorités légales pour s'assurer que ce caractère exceptionnel est bien respecté ?
Page 17 – D. Autres situations	- mutation depuis un département ou territoire d'outre-mer après y avoir exercé pendant une durée de 5 ans minimum. Cette durée est réduite à 3 ans pour les agents en provenance de la Guyane ou de Mayotte ;	- mutation dans un département ou territoire d'outre-mer après y avoir exercé pendant une durée de 5 ans minimum à l'exception de Mayotte, Guyane, Saint-Martin, Saint-Barthélemy, Saint Pierre et Miquelon (cf. c/priorités subsidiaires)	
Page 17 – D. Autres situations	- mutation depuis une zone géographique peu attractive (les modalités seront précisées en 2020) ;		les modalités seront précisées en 2020 ?
Page 18 – 4 – Durées mini et max concernant certains emplois	L'administration se réserve la possibilité de définir, dans un arrêté ministériel, contresigné par le ministre en charge de la Fonction publique, les types d'emplois auxquels seront appliquées des durées minimales ou maximales ainsi que des zones géographiques d'application.	Remplacer par « les types d'emploi soumis à des durées minimales ou maximales d'occupation sont définis par l'arrêté ministériel du 6 janvier 2023. » Supprimer le reste du paragraphe ? Sauf la dernière phrase	

CSA M du 11/05/2023 - Point n°4 - LDG mobilité - LDG modifiées : Amendements du SNAFiT - 28/04/2023

Page 18 – 5 Dispositions transitoires		Supprimer le paragraphe sur les Dispositions transitoires qui sont obsolètes en 2023	
Annexe 1	Périmètre d'application des lignes directrices de gestion du MTECT/MCTRCT	Périmètre d'application des lignes directrices de gestion du MTECT/ MTE/SM + tableau	
Annexe 2		Mettre à jour les schémas : Schéma 1 : cycle de printemps : 1 mois de publication – Sch2 : fil de l'eau : 1 à 3 mois Sch3 : cycle de printemps : 1 mois de publication + fil de l'eau du mois de mai	
Annexe 2 :	Période qualifiée « Echanges avec les OS »		On ne peut pas vraiment qualifier le signalement que nous pouvons faire sur la plate-forme mise à notre disposition puisque nous n'avons aucun retour de l'administration sur les situations signalées. Un véritable échange sur ces situations permettrait de mieux accompagner les agents et de leur permettre de comprendre pourquoi leur demande n'a parfois pas pu être prise en compte.