

A Paris, le 14 avril 2023

## Compte rendu du groupe de travail du 29 mars 2023

### « Bilan de la campagne de mobilités hors enseignement - printemps 2022 et fil de l'eau 2022 »

Sous la présidence de Laurent BELLEGUIC – Sous-directeur de la gestion des carrières et de la rémunération (SDCAR) au Service des ressources humaines, accompagné notamment d'Emmanuelle ILLAN, cheffe du département du pilotage de la mobilité (DPMOB).

Étaient présents pour **FO Agriculture** : Martine BALLAND, Nathalie BERTRAND, Mathieu PINSON, Sabine STOECKLIN et Gisèle VIMONT.

**Aucun IGAPS, représentant du Réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS), n'était présent à ce groupe de travail.**

## De quoi parle-t-on ?

Il s'agissait du premier groupe de travail (sur 4 prévus), pour information, visant à :

- Préparer la présentation, aux représentants des organisations syndicales, en comité social d'administration (CSA), du bilan annuel descriptif des campagnes de mobilité 2022 (printemps et fil de l'eau) conformément aux lignes directrices de gestion (LDG) ;
- Valider la conformité de la mise en œuvre de la mobilité, notamment vis-à-vis de la prise en compte des priorités légales et de l'équité de traitement des candidats, au regard des règles établies dans les notes de service :
  - [SG/SRH/SDCAR/2020-31](#) du 16/01/2020 relative aux lignes directrices de gestion du ministère de l'agriculture et de l'alimentation relatives à la politique de mobilité ;
  - [SG/SRH/SDCAR/2022-905](#) du 15/12/2022 relative aux modalités de publication et de pourvoi des postes pour la mobilité fil de l'eau hors enseignement (HENS)
- Présenter les évolutions poursuivies, les perspectives et le calendrier pour la campagne de mobilité 2023.

Nota : L'analyse quantitative et qualitative des données ainsi que la question de l'attractivité des postes ne font pas partie du périmètre de ce GT. En effet, la SDCAR gère "uniquement" la procédure de mobilité. Le travail d'analyse revient aux responsables de programme (DGAL, DGPE, DGER) et aux responsables de budget des programmes (142, 143, 206, 215, ASP, DET, DET MTECT) dans le cadre du dialogue de gestion.

**Vous pouvez retrouver [ICI](#) la présentation faite par l'administration sachant que celle-ci comporte un certain nombre d'erreurs signalées en séance.**

## Ce qu'il faut retenir ?

*Pour la campagne de mobilité de l'an dernier :*

- En 2022, légère baisse du nombre de postes publiés à la mobilité par rapport à 2021 (8%), 19% en moins par rapport à 2020,
- 1 poste publié sur 5 est resté vacant (une proportion qui a doublé en 2 ans). Les postes en B majoritairement vacants, notamment en abattoirs.

**FO Agriculture** demande de rapporter ces chiffres au nombre de postes ouverts par catégorie, donnée en l'absence de laquelle aucune interprétation n'est possible.

- En 2022, moins d'un tiers des postes publiés ont été pourvus.
- Les principaux pourvoyeurs de candidatures externes : les ministères en charge de l'éducation ou de l'enseignement supérieur (MEN-MESRI), la fonction publique territoriale, la Poste et le ministère en charge de l'intérieur.
- Les femmes sont plus mobiles que les hommes.

**FO Agriculture** fait remarquer la nécessité de mettre ces chiffres en rapport avec la population d'agents du MASA structurellement plutôt féminine.

- Baisse de moitié des signalements (de priorité légale, de situations délicates des agents ou autres ...) réalisés par les organisations syndicales à l'administration lors des demandes de mobilité, mais meilleure prise en compte de ceux-ci selon l'administration.

**FO Agriculture** Au vu de ses interventions multiples restées sans réponse de l'administration, FO Agriculture s'interroge fortement sur ces chiffres !

- Environ 38% des agents ayant fait une mobilité bénéficiaient d'une priorité légale.

**FO Agriculture** signale son incompréhension (page 13 du PPT) des "8 agents qui n'ont pas candidaté après signalement". En effet, dans le circuit des mobilités, la candidature est préalable et obligatoire avant le signalement par les OS à l'administration. Les OS ne soutiennent pas des agents n'ayant pas initialement candidaté.

**FO Agriculture** regrette donc l'inadaptation éventuelle du vocabulaire ou l'erreur de classement statistique de ces agents.

- Priorités légales mises en avant lors des demandes de mobilité : en 2022, les priorités sont surtout pour restructuration de service et rapprochement de conjoints alors qu'en 2021 elles étaient essentiellement pour rapprochement de conjoints.
- Deux fois plus de postes publiés au Fil de l'Eau en 2022.
- 2/3 des postes de la campagne de mobilité générale de printemps restant vacants, comment se passe la nouvelle publication des postes restés vacants vers le fil de l'eau ?

### Évolutions de la procédure de mobilité à partir 2023 en matière de :

- Fiche de poste (mise en cohérence des champs avec le site « Place de l'Emploi Public ») ;
- Dépôt des candidatures (allongement du délai de dépôt de pièces) ;
- Signalement par les organisations syndicales (procédures via la messagerie) ;
- Communication (Flash-Info, projet d'un portail « Site recruteur »).

### IMPORTANT : Rappel sur le calendrier de la mobilité générale de printemps 2023 :

- 31 mars pour le dépôt des candidatures (en cohérence avec le calendrier « Administration Territoriale de l'État- ATE ») ;
- 15 juin : les 1ers résultats de mobilité (16 juin par mél aux agents) ;
- 30 juin : les 2nd résultats de mobilité (3 juillet par mél aux agents pour cause de week-end).

## Discussion

<b>Synthèse</b> .....	<b>4</b>
<b>Précisions sur les « Priorités »</b> .....	<b>4</b>
Priorités légales.....	4
Priorité des titulaires.....	4
<b>Anomalies rencontrées</b> .....	<b>4</b>
Problèmes rencontrés avec les SGCD.....	4
Modification de la fiche de poste.....	5
Postes classés A/B.....	5
<b>Anomalies spécifiques au fil de l'eau</b> .....	<b>5</b>
Manque de transparence et absence de retour du résultat à chaque candidat.....	5
Absence de retour du résultat à chaque candidat.....	5
Recours.....	5
Usage systématique du fil de l'eau par certains services.....	5
<b>Demandes complémentaires sur les données ou de définition</b> .....	<b>6</b>
Bilan de l'attribution des postes aux contractuels.....	6
Nombre de publication des postes au fil de l'eau.....	6
Étude sur l'âge.....	6
Données genrées pour les postes d'encadrement.....	6
Postes restés vacants : données au regard des plafonds d'emploi.....	6
Postes restés vacants : ventilation par département et par structure.....	6
Postes restés vacants : distinguer les postes susceptibles d'être vacants devenus vacants et les postes vacants et restés vacants.....	6
Transmission des données sources ou de données agrégées.....	6
Signalements par les organisations syndicales.....	7
Quid candidats «externes».....	7
Quid de la mobilité des contractuels.....	7
<b>Projet de portail « Site recrutement »</b> .....	<b>7</b>

## Synthèse

**FO Agriculture** signale et regrette :

- l'absence de représentation du RAPS à ce GT, et aucune réponse de l'administration à ce sujet,
- qu'en plus de certaines erreurs, ce bilan n'est pas complet. Certaines données ne sont pas prises en compte (comme le nombre de contractuels qui ont fait acte de candidatures pour une mobilité en 2022),
- qu'un bilan par département aurait été utile afin de connaître les départements les moins attractifs et en tirer des enseignements.

Pour **FO Agriculture**, ce groupe de travail a permis d'identifier, outre des erreurs de calcul et de représentations graphiques par programme notamment, la faiblesse de la construction de certains indicateurs présentés dans ce bilan. A ce stade, leur périmètre, leur mode de calcul et leur présentation empêchent la bonne compréhension et l'interprétation la plus pertinente.

La SDCAR s'est engagée à apporter les corrections et les modifications nécessaires à la vérification de la conformité de la procédure de mobilité et des données.

## Précisions sur les « Priorités »

### Priorités légales

La présentation précise que "Lorsqu'un candidat présente un motif de priorité légale, sa candidature est prioritaire, quel que soit le rang de son classement et son ministère d'origine si cette candidature a reçu un avis favorable de la part de la structure recruteuse"

**FO Agriculture** demande à confirmer son interprétation, à savoir :

- Priorité + avis favorable de la structure d'accueil = classement automatique en 1 ;
- Priorité + avis défavorable de la structure d'accueil = pas de classement, la priorité n'est pas prise en compte dans ce cas.

L'administration confirme cette interprétation.

**FO Agriculture** dispose du retour d'un agent dont

l'IGAPS lui a répondu "la priorité n'intervient que si deux candidats sur un même poste avaient recueilli exactement le même nombre de points lors de l'entretien de recrutement".

**FO Agriculture** souhaite que la SDCAR rappelle aux IGAPS la règle des priorités légales afin d'éviter toute interprétation erronée et regrette profondément que cette règle totalement biaisée !

### Priorité des titulaires

Dès lors où un poste est ouvert à des titulaires et à des contractuels, les titulaires sont prioritaires sur les contractuels sous réserve de l'adéquation du titulaire au poste demandé. Les IGAPS sont très vigilants sur ce sujet et apportent une attention particulière à la légalité du recrutement d'un contractuel à la place d'un titulaire.

## Anomalies rencontrées

### Problèmes rencontrés avec les SGCD

Gros problème avec les SGCD qui ne font pas remonter les postes vacants dans les délais. De plus, les gestionnaires ont une méconnaissance des règles des lignes directrices de gestions mobilités MASA (par exemple, refus de prendre en compte des demandes de mobilités des agents de catégorie B qui souhaitent candidater sur des postes de A dans le cadre de leur évolution de carrière). Ce qui ferme la porte à des

candidatures.

Pour **FO Agriculture**, en prévision des futures mobilités « classiques » et au fil de l'eau : Il serait bien de rappeler les règles d'ouvertures de postes au SGCD. Pour les départements peu attractifs qui ont du mal à recruter des titulaires, la possibilité d'ouvrir ces postes à des contractuels pour une durée de 3 ans est une vraie opportunité afin de ne pas mettre à mal les SEA.

## Modification de la fiche de poste

**FO Agriculture** attire l'attention de la SDCAR sur la modification, par certaines structures, de la fiche de poste au cours du processus de mobilité. Cette situation a pu être constatée à plusieurs reprises lors de la campagne de mobilité 2023. Des agents ont vu, sur la fiche de poste sur laquelle ils voulaient candidater, des missions s'ajouter ou disparaître.

Pour la SDCAR, cette pratique n'est pas conforme. La fiche de poste ne peut évoluer au cours du processus de mobilité. Un rappel dans ce sens sera fait à l'ensemble des

structures recruteuses.

## Postes classés A/B

Certaines organisations syndicales font remarquer que certaines fiches de poste sont classées "A/B". Ce sont donc des postes ouverts à la candidature d'agents de catégorie A ou B. Cette situation suscite une incompréhension de leur part.

La SDCAR admet avoir pu observer ces fiches de poste A/B. Elle explique qu'il a été demandé aux structures d'arrêter cette pratique. A l'avenir, le cas ne devrait pas se représenter.

# Anomalies spécifiques au fil de l'eau

## Manque de transparence et absence de retour du résultat à chaque candidat

Les organisations syndicales déplorent le manque de transparence dans le processus de choix des candidats recrutés lors d'une mobilité au fil de l'eau. Elles souhaiteraient que les grilles d'évaluation de ces derniers leur soient transmises. Ceci permettrait aux agents non retenus de comprendre le choix du recruteur et d'identifier des leviers d'amélioration.

Pour la SDCAR, il n'est pas envisageable de transmettre ce document pour des raisons de confidentialité, mais précise que chaque candidat non retenu doit être informé par la structure recruteuse qu'il n'est pas retenu et s'il demande pourquoi, celle-ci est tenue de lui apporter les explications.

**FO Agriculture** s'étonne que les grilles d'évaluation ne soient pas consultables. S'agissant de documents administratifs, en application de la loi de 78 "Informatique et liberté", les agents sont en droit de pouvoir les consulter.

## Absence de retour du résultat à chaque candidat

Les organisations syndicales déplorent l'absence de retour systématique à l'agent non retenu. La raison d'une candidature non retenue peut être demandée par l'agent si elle n'est pas spécifiée d'office.

Pour la SDCAR, un rappel sera réalisé auprès des structures recruteuses.

## Recours

Les organisations syndicales s'étonnent de l'absence de recours (voir page 20 du PPT) des agents et s'interrogent sur les recours possibles d'un agent non retenu. Elles signalent l'absence d'information mises à disposition des agents dans la note de service sur la possibilité de recours.

La SDCAR confirme l'absence de recours et précise que les recours peuvent s'exercer de manière "habituelle", c'est-à-dire recours gracieux puis recours devant le tribunal administratif.

Pour **FO Agriculture**, dans le cadre de la mobilité au fil de l'eau, considérant, l'absence de décision administrative individuelle, de tels recours sont difficilement réalisables par les agents.

## Usage systématique du fil de l'eau par certains services

Les organisations syndicales demandent les critères permettant de privilégier une publication des postes au fil de l'eau ou à la mobilité générale. En effet, elles s'étonnent qu'au SNUM, l'ensemble des postes ait été publié au fil de l'eau.

Pour la SDCAR, il y a un critère d'urgence pour la publication d'un poste au fil de l'eau selon la note de service et reconnaît que ce choix est de la responsabilité de la structure recruteuse.

## Demandes complémentaires sur les données ou de définition

### Bilan de l'attribution des postes aux contractuels

La connaissance de la proportion de postes obtenus par des contractuels dans le cadre de la procédure au fil de l'eau permettrait d'observer l'attractivité des postes pour les contractuels.

La SDCAR avoue ne pas être en mesure à ce stade de pouvoir présenter ce chiffre. En effet, les candidatures au fil de l'eau étant transmises en format papier, cet indicateur demanderait trop de temps pour être étudié.

**FO Agriculture** s'étonne de cette réponse. En effet, les contractuels sont bien sur des postes budgétaires. Il est donc possible de réaliser aisément ce calcul.

### Nombre de publication des postes au fil de l'eau

La connaissance du nombre moyen de publication des postes au fil de l'eau avant qu'il trouve un candidat ou, un affichage de la date de la première publication du poste permettrait notamment d'observer l'efficacité du dispositif au fil de l'eau pour répondre à l'urgence de la vacance d'un poste.

La SDCAR n'est pas en mesure de le faire à ce stade. Une évolution d'Agrimob serait nécessaire pour en disposer. Elle prend note de la demande et apportera réponse sur la possibilité d'une telle évolution.

### Étude sur l'âge

Une étude de la mobilité, générale ou au fil de l'eau, par classe d'âge permettrait notamment d'appréhender la mobilité des agents des classes d'âge les plus élevées (notion encore plus importante au vu de la réforme des retraites) et, le cas échéant, l'appétence d'un type de mobilité ou de l'autre pour ces classes d'âge.

La SDCAR confirme cette possibilité.

### Données générées pour les postes d'encadrement

La représentation générée pour les postes d'encadrement permettrait non seulement de s'assurer de l'équité de traitement femmes / hommes sur ce type de poste mais également d'observer les dérives et de rappeler les règles en la matière.

La SDCAR confirme cette possibilité.

### Postes restés vacants : données au regard des plafonds d'emploi

Les organisations syndicales font remarquer qu'elles auraient souhaité connaître les plafonds d'emploi afin de mettre en perspective l'impact des postes restés vacants sur le fonctionnement des services.

La SDCAR avoue ne pas disposer de ces données. Ces dernières sont réservées aux responsables de programme et aux responsables de budget de programme.

### Postes restés vacants : ventilation par département et par structure

Les organisations syndicales auraient souhaité disposer de cette ventilation afin de comprendre pourquoi des régions pourtant attractives (Nouvelle Aquitaine, Occitanie ...) observent des taux de vacance de postes importants. Décliner les données par département pourrait s'avérer pertinent dans des grandes régions aux profils hétérogènes.

La SDCAR confirme cette possibilité de compléter son analyse par ces données.

### Postes restés vacants : distinguer les postes susceptibles d'être vacants devenus vacants et les postes vacants et restés vacants

Cette information permettrait distinguer le stock du reliquat.

La SDCAR confirme la possibilité de disposer de ces informations.

### Transmission des données sources ou de données agrégées

Certaines organisations syndicales font remarquer que la transmission des données sources aux organisations syndicales permettrait d'améliorer la transparence des synthèses transmises et le cas échéant, en cas de désaccord sur certains constats, de mieux appréhender les modalités de calcul.

La SDCAR semble être mise en difficulté pour le faire (sources et formats de données trop variés).



## Signalements par les organisations syndicales

Certains chiffres présentés notamment sur le nombre de signalements par les organisations syndicales semblent manifestement erronés.

**FO Agriculture** s'interroge et demande notamment des précisions quant au nombre d'agents non classés et aux retraits de candidature constituant les 58 candidatures légales non examinées (soit 32% des 180).

La SDCAR s'engage à les fournir.

## Quid candidats «externes»

La définition des candidats dit « externes » provoque un certain étonnement. Par exemple, les candidats issus des DDI semblent considérés comme « externes ». Une définition discutée et partagée des candidatures dites

«externes» est nécessaire.

La SDCAR s'engage à clarifier cette définition.

## Quid de la mobilité des contractuels

Pour les organisations syndicales, un bilan des mobilités au MASA sans celles de ses contractuels semble ne pas couvrir le périmètre attendu. Cette demande est cohérente avec l'exercice prescrit par les lignes directrices de gestion.

La SDCAR avoue être en difficulté pour le faire, les modalités de gestion de la mobilité des contractuels étant distinctes de celles des titulaires.

Pour **FO Agriculture**, cette demande est néanmoins légitime.

## Projet de portail « Site recrutement »

Il affichera les postes à pourvoir et les résultats des affectations visibles de toutes structures. Les OS signalent que l'intranet n'est pas consultable pour de nombreux agents du MASA. Actuellement l'obligation de publication des postes via la PEP contraint à adapter les fiches de postes du MASA pour assurer une cohérence avec la PEP.

**N'hésitez pas à nous faire remonter les difficultés que vous avez pu rencontrer dans le cadre de votre mobilité en 2022 (accompagnement, salaire, accueil ou tout autre difficultés RH...) et celles que vous pourriez rencontrer dans le cadre de la mobilité 2023, cela nous permettra de les signaler à la SDCAR à l'occasion du comité social d'administration (CSA) de présentation de ce bilan : [foagriculture@agriculture.gouv.fr](mailto:foagriculture@agriculture.gouv.fr)**

L'équipe **FO Agriculture**



**Être solidaires et avancer ensemble**  
**Résister - Revendiquer - Reconquérir**

Suivez toute l'actualité sur notre site : [fo-agriculture.fr](http://fo-agriculture.fr)

