



Ministères - Services - Etablissements

Transition Ecologique,
Développement Durable,
Environnement,
Biodiversité,
Technologies Vertes,

Energie, Climat, Transports,
Infrastructures,
Risques Naturels,
Risques Technologiques,
Equipement, Logement,

Urbanisme,
Aménagement du Territoire,
Solidarité entre les
Territoires,
Renouvellement Urbain, Mer

Comité Social d'Administration Ministériel (CSAM)

Décrypt-inFO

Au menu du 23 mai 2023 : 2 CSA ministériels pour le prix d'un ! (prolongation du CSAM du 9 mai et reconvocation de celui du 11 mai)

Et des desserts...



**CSA ministériel du 11 mai 2023
reconvocation le 23 mai 2023
Déclaration de FORCE OUVRIERE
Changement de cap ? C'est mal parti !**

Monsieur le Président,
Membres, messieurs,
Chers camarades,
A l'ouverture de l'épisode 2 du CSA Ministériel reconvoqué suite au boycott des organisations FO-GST-TSD, initié par l'UNEP/CEA, alors que l'épisode 1, vient juste de se clore il y a 15 minutes, nous nous dressons au fait. Nous nous faisons le constat de ne pas avoir obtenu les TSD et l'ouverture de nouvelles négociations pour un projet alternatif qui mènerait nos collègues affectés en DSI et à VNF, rebatir dont nous avons obtenu l'engagement auprès du cabinet ministériel.
En constatant ensuite que si le nom de notre instance ministérielle a changé, la nature et le sens des sujets qui y sont traités ont le même caractère « vu de l'administration » :
• Une nouvelle restructuration touchant entre autres les services gestion/pas/retrait des DSI, sans égard au statut des CDD à la DGFIP.
• Un plan de requalification pour les agents techniques et dessinateurs trop tardif et insuffisamment dimensionné.
• Un projet de Signes Directives de Gestion mobilité amendées partant du principe qu'il faut faire pire que ça.
Sur ce dernier sujet comme les autres, c'est bien un changement de cap radical qu'il convient d'opérer. Et nous profitons de cette occasion pour vous remettre notre cahier des charges pour le 23 mai 2023, pour que notre CSA ministériel puisse porter à la reconquête de son attractivité perdue, cahier des charges que nous souhaitons porter à la connaissance du ministre en ouverture des conversations sur le futur agenda social.

La carte des entrées

[Déclaration préalable portée par FO](#)



**AGENDA « SOCIAL »
2023/2026**

*A la reconquête de
l'attractivité perdue ?*

[Cahier des charges de FO pour la mandature 2023/2026 au MTECT](#)

Motion adoptée au CSA du MTECT/Energie/Mer du 11 mai 2023 reconvoqué le 23 mai sur l'actualisation des LDG mobilité

Les représentants au CSA du MTECT/Energie/Mer

- Rappel**
- L'opposition unitaire des organisations syndicales représentatives dans les instances représentatives de la Fonction Publique à la loi dite de « transformation de la fonction publique » dont sont issues les lignes Directrices de Gestion (LDG) en matière de mobilité.
- Constat**
- Que les LDG, droit souple par excellence, ne donnent aucune garantie aux agents permettant de pallier la suppression des compétences des CDD et, par conséquent, d'importants limites dérivant vers des gestions arbitraires et opaques.
- Débat**
- La remise en cause des conversations locales par le DSI du MTECT, bafouant les principes fondamentaux de représentativité et de défense des droits des agents et s'exposant à la responsabilité réglementaire des chefs de service à l'origine du dialogue social local.
- Affirmé**
- Que la mobilité de chaque agent concerné à la fois à un enrichissement des compétences individuelles et au développement de la compétence collective au bénéfice de l'ensemble de l'écoparc ministériel.
- Constat**
- Les éléments de bilan 2022 des LDG dressés par l'administration, qui ne permettent aucune comparaison avec le processus précédent. A ce titre, ils ne sauraient constituer une réelle évaluation des LDG existantes.
 - La diminution de l'offre de postes proposée aux agents (Garde par 2 ou 3 collègues à peu près) et un appauvrissement des publications de postes (intermittent à peu près) par le MTECT, induisant une complexification de recrutement pour les services et de candidature pour les agents.
 - L'absence d'employeurs majeurs des agents du pôle mobilité, à commencer par les principaux établissements publics sous tutelle du Ministère, mais aussi les autres ministères notamment ceux de l'administration territoriale de l'Etat, et leurs opérateurs.
 - L'impossibilité de tenir compte des priorités légitimes dans le système de fil de l'eau.
 - La déstabilisation des services en charge des ressources humaines induite par l'organisation à la chaîne de ce même fil de l'eau.
- Ponctuel que le mise en œuvre des LDG constitue un jeu perdant/perdant**
- Pour les agents subissant une diminution drastique de l'offre de postes vacants et de sa visibilité, une opacité dans les décisions et une impossibilité de faire jouer leurs droits hors contentieux, compris en matière de priorité légale.

[Motion adoptée à l'initiative de FO sur la mobilité](#)

Les plats de résistance

- le retrait des projets de textes relatifs à la coupure du statut des personnels d'exploitation suite à l'intervention intersyndicale hors CFDT auprès du cabinet ministériel.
- l'examen de textes statutaires modifiant le statut particulier des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat et créant un dispositif d'accès temporaire à ce corps.

- l'examen des textes relatifs au plan de requalification des experts techniques et dessinateurs dans le corps des TSDD.
- l'examen des textes relatifs à la création d'un service à compétence nationale dénommé Centre Ministériel de Gestion des Personnels (CMGP).
- l'actualisation des LDG Mobilité et l'adoption d'une [motion](#) sur ce sujet à l'initiative de FO.

Le détail des ingrédients : à retrouver ci-après !

Pour en savoir plus sur les débats...

Réponses générales apportées en ouverture de séance

En réponse aux déclarations préalables des organisations syndicales (dont celle de FO [ICI](#)), le Secrétaire général du MTECT apporte les réponses suivantes :

- retrait du point PETPE : la conseillère sociale a accepté de retirer le point pour retravailler les divergeances (y compris ceux de la CFDT qui a eu une bilatérale avec le SG sur le sujet). Les discussions reprendront en format concertation et non une négociation.
- astreintes : le DRH confirme en séance, en s'engageant à un écrit, la bonne analyse de FO concernant les indemnités d'astreintes réalisées les jours de fermeture imposés par le service. Elles seront donc à nouveau indemnisées sur le barème "journée de récupération" comme cela était le cas auparavant.
- semaine de 4 jours (revendication présentée dans les revendications FO agenda social) : le SG observe qu'il y a en effet plusieurs expérimentations dans la fonction publique (Bercy), dans le privé et également à l'international. Il indique ne pas disposer de mandat des autorités politiques à ce sujet mais ne rejette pas cette idée qui pourrait être abordée dans le cadre de l'agenda social et s'engage à relayer le message au ministre.
- Décès de notre collègue de la DIR A : Après avoir observé une minute de silence, FO réinsiste sur la reconnaissance de "mort au service de la république" pour les agents décédés sur les routes dans l'exercice de leurs missions de service public. Le SG indique que les ministres ne sont pas contre et attendent un véhicule administratif pour le concrétiser.

Prolongement du CSA ministériel du 9 mai 2023

Point n°2 : Projet de décret modifiant le statut particulier des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat et créant un dispositif d'accès temporaire à ce corps (pour avis).

Intervenant : Edouard ONNO – SNITPECT-FO

Les positions de FO :

Nous nous croirions ici renvoyés par une machine à remonter le temps, projetés à nouveau dans les débats ayant émaillé le sujet statutaire des ATE/TE à l'OFB. Avec au programme, un projet statutaire apportant de potentielles améliorations certes, mais pas suffisantes, une ouverture en terme de requalification, mais sur une durée qui va encore créer des oppositions et incompréhensions entre agents, et pire, conditionner cette « carotte » au « bâton » de la création d'un corps d'établissement.

Tout ce qui concourt à renforcer la formation initiale d'ingénieurs fonctionnaires par le biais de formations dédiées au sein du réseau des écoles du ministère serait le bienvenu. Tout ce qui concourt à faire de ce mode de recrutement statutaire le mode principal de renouvellement et d'alimentation du corps, serait le bienvenu.

Tout ce qui concourt par ailleurs à donner des perspectives également à la promotion interne serait le bienvenu.

Il serait surtout bienvenu de pouvoir porter un avis sur ce texte avec bien plus d'éléments que sur la base des seuls et très courts considérants portés dans le rapport de présentation :

- *adapter les modalités de recrutement dans le corps des ingénieurs des travaux*

géographiques et cartographiques de l'Etat de manière à pourvoir la totalité des postes ouverts au recrutement ;

- mettre en oeuvre temporairement un dispositif exceptionnel de promotion interne permettant de reconnaître le parcours professionnel d'agents occupant depuis plusieurs années déjà des postes d'ingénieurs et de reconnaître des géomètres à fort potentiels.

Il semble qu'il y ait un problème général d'attractivité et de besoin conjoncturel de recruter des profils très spécifiques cachés derrière le premier considérant.

Concernant le second, si l'on peut saluer l'intention de reconnaissance des responsabilités tenues pour les actuels géomètres, le rapport ne dit rien de l'impact qu'aurait l'évolution notable des proportions de recrutement sur titres sur l'équilibre des accès au corps à l'avenir.

Tout comme ce décret mélange dispositions statutaires pérennes et régime transitoire, ce décret modificatif s'inscrit dans un temps court là où il serait nécessaire de se projeter à bien plus long terme.

Il ne nous paraît pas à la hauteur des enjeux portés par l'établissement et les corps qui sous tendent la capacité à porter les politiques publiques correspondantes.

Nous rappellerons enfin que FO reste indéfectiblement opposée à la poursuite de la balkanisation du pôle ministériel, ici soumis à la tentation de création de baronnies préfectorales, là à celle de seigneurie d'établissement.

Au même titre que nous étions opposés à la création de corps d'établissement à l'OFB, au même titre ou nous sommes opposés à la création d'un corps d'établissement d'agents d'exploitation à VNF, nous sommes opposés à la création de corps d'établissement à l'IGN.

À retenir des débats :

Le parallèle peut être fait avec une démarche en cours, portée par Météo France directement au niveau des cabinets ministériels, selon le Secrétaire général du MTECT.

Le texte viserait selon le représentant de l'IGN à augmenter le nombre d'ingénieurs fonctionnaires exerçant au sein de l'IGN en augmentant le nombre de recrutements au concours externe et par la voie de la promotion. Il concernerait également les géomètres ainsi que le remplacement progressif des ouvriers d'État de catégorie B qui ne sont plus recrutés actuellement.

Le mix de dispositions pérennes et transitoires est assumé par l'IGN, le président de séance propose de pouvoir voter sur les deux parties séparément si les OS le demandent.

Les discussions se tiendront ultérieurement sur l'arrêté qui calera plus finement les modalités d'application du plan de requalification, autant dire un chèque en blanc pour poursuivre sans connaître les réels tenants et aboutissants comme les moyens réellement mis en œuvre, ni pour la pérennité du corps des géomètres à terme du fait de ce plan de requalification.

Le président n'est pas d'accord de réduire la proportion de recrutements sur titres par rapport à ce qui est inscrit dans le projet, car il s'agit selon lui d'assouplir les modalités de recrutement et les profils et surtout de répondre aux besoins opérationnels immédiats. L'augmentation du recrutement de fonctionnaires serait un gage, mais le nombre de recrutements sur titres non pourvus irait abonder le recrutement d'élèves. Cela permettrait de recruter des agents sous contrat au sein de l'IGN pour pérenniser leur présence.

De fait le volume de recrutements de fonctionnaires revient à ce qu'il était il y a une dizaine d'années, la situation est donc un retour vers le futur.

L'administration n'avait pas de position autre que le maintien de la rédaction de son texte sur la prise en compte de l'année de stage dans les durées pour être proposable à une promotion de grade.. alors que de fait son texte le permet.

En conclusion, un texte non présenté en CSA de l'établissement et qui donne un chèque en blanc pour donner quitus à l'IGN de mener, enfin, un dialogue social sérieux pour décliner le décret en modalités pratiques.

Le texte comportant, mais dans des conditions déplorables car établies ultérieurement par l'IGN, des éléments favorables aux carrières d'agents en place ou à venir, Force Ouvrière s'est abstenue sur l'ensemble du texte.

Votes sur le projet de décret modifiant le statut particulier des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat et créant un dispositif d'accès temporaire à ce corps.

POUR :

Abstention : FO – CGT – CFDT – UNIPEF/UNSA – FSU

CONTRE :

Re-convocation du CSA ministériel du 9 mai 2023

Point n°1 : Modification du statut des personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat (PE TPE) (pour avis).-

Projets de textes retirés suite à la demande de FO en particulier en ouverture de la réunion de CSAM convoqué le 11 mai (en savoir plus [ici](#)), et à son intervention auprès du cabinet.

Point n°2: Création d'un service à compétence nationale dénommé Centre Ministériel de Gestion des Personnels (CMGP)

-Projet d'arrêté portant création et organisation d'un service à compétence nationale dénommé Centre Ministériel de Gestion des personnels (CMGP) pour avis.

- Projet d'arrêté de restructuration (pour avis).

Intervenante : Stéphanie Ferrari-Paillet - SNP2E-FO

Les positions de FO :

L'administration fait le choix de création d'un service à compétence nationale qui rassemblerait les services de la GA Paie et des retraites des DREAL et de la DRH du MTECT.

FO s'interroge sur la rapidité de mise en œuvre de cette énième réforme qui selon le calendrier de l'administration devrait être effective courant du 2ème trimestre 2023. De plus, le constat est toujours le même pour nos DREAL qui se vident inexorablement et inlassablement de leurs missions et de leurs effectifs!

Les propositions de l'administration sur le périmètre et l'organisation de ce SCN sont floues notamment pour les agents.

L'administration nous a indiqué, évidemment la main sur le cœur, ne pas chercher à faire des économies d'ETP mais vouloir retrouver des marges de manœuvre et améliorer le service rendu aux agents (y croira qui le voudra!). Cependant, même si cette création est annoncée à effectif constant, certains éléments dans les documents de présentation de l'administration suscitent des interrogations au regard de son constat d'un « ratio gérants/gérés élevé » et d'une future adaptation aux évolutions dont l'impact de la loi 3DS sur les services paye et retraite.

Pour le moment, cette création n'entraînerait pas de mobilité géographique imposée. Cependant l'administration propose d'établir un arrêté de restructuration fixant les dispositifs mobilisables en matière d'accompagnement RH dans le cadre d'une restructuration pour les services dont les fiches de poste des agents seraient « substantiellement modifiées ». Ce projet d'arrêté de restructuration est établi a minima, la PRS par exemple n'est pas incluse dans le dispositif d'accompagnement. Par ailleurs, la durée proposée d'un an seulement pour la mise en œuvre des mesures stipulées dans ce projet nous semble trop limitée. FO a déposé des propositions d'amendements sur ces 2 sujets et attend leur prise en compte.

Cependant, nous veillerons à ce que l'ouverture de garanties ne soit pas le fait générateur de la suppression de postes et à la mobilité imposée !

FO sera vigilante au respect de l'engagement de l'administration à aligner le régime indemnitaire des agents concernés sur celui d'administration centrale avec l'atteinte des socles d'IFSE selon son corps d'appartenance. Par ailleurs, FO demande que cette mise au socle atteigne à minima le montant du ticket de mutation AC vers SD de chaque corps. Ceci dans le but d'éviter une diminution de rémunération lors d'une mobilité au sein d'un service (notamment la DREAL!) de sa zone géographique.

Pour FO, de nombreuses questions restent en suspens que ce soit concernant l'organisation et le fonctionnement de ce SCN mais également concernant les agents qui y exerceront leurs missions. FO sera par ailleurs vigilante dans la durée à ce que la mise en place de cette organisation ne porte pas atteinte à la qualité du service rendu aux agents du ministère. Par ailleurs, présenter aux organisations syndicales ce projet de réforme dans un timing aussi serré montre la précipitation qui continue à présider au sein de notre pôle ministériel.

Enfin, alors que cette réforme est mise en place 6 mois après les élections professionnelles, que pouvez-vous nous dire des instances qui seront compétentes pour représenter les agents transférés dans ce SCN (y compris pour leurs conditions de travail), et le sort réservé aux représentants régulièrement élus dans les CSA ou dans les CLAS des DREAL.

A retenir des débats :

Suite aux débats, l'administration décide de reporter l'entrée en vigueur au 1er juillet 2023.

Le SG précise que le choix a été fait de consolider une compétence ministérielle considérant que c'est la meilleure façon de l'exercer (comme au ministère des Armées), en la laissant au contact des autres missions ministérielles :

- Indemnitaire : confirmation de l'application du socle AC mais pas de ticket mobilité pour les agents restant dans la structure. En cas de retour en mobilité vers un service déconcentré, le DRH s'engage à vérifier au cas par cas que l'agent de subira par de perte dans ce sens et à fournir un écrit concernant cette garantie.
- Instances compétentes : le CSA d'AC sera compétent, le RI est en cours d'évolution et cette évolution devra intégrer les éléments spécifiques du CMGP avec un temps spécifique de discussion
- Devenir des élus en CSA des DREAL : ils perdent leur qualité d'électeurs...et de représentants du personnel !
- Action sociale : l'idée est de rester dans une logique territoriale et faire en sorte

que les CLAS intègrent bien les agents dans les actions. Les agents peuvent rester élus en CLAS locaux.

- Prise en compte des antériorités de proposition promotions : point noté par la DRH avec un engagement de vigilance quant à la prise en compte des propositions antérieures pour une continuité en termes de promotions pour les agents réaffectés en administration centrale.
- Un renfort de la part de CRHAC est envisagé (2 au départ, mais avec une révision du besoin en 2024)
- Conventions : la durée doit être déterminée mais cela ne signifie pas qu'on ferme les sites au terme de la convention.
- La cartographie sera l'actuelle mais la répartition pourra évoluer (exception Corse) en particulier pour la gestion des corps qui ont peu d'effectifs.
- Le SG réitère l'engagement ferme d'aucune mobilité forcée.

Le DRH s'engage à écrire les règles du jeu sur ces différents sujets.

Le DRH insiste sur la volonté de conserver les compétences et ainsi n'a pas d'intérêt à la mobilité contrainte, au contraire. Le SG confirme qu'il n'y a pas d'agents dont le poste est supprimé dans le cadre de la réorganisation et il en prend l'engagement et il rectifiera le tir si les consignes sur le terrain ont été mal appliquées.

Votes sur le projet d'arrêté portant création et organisation d'un service à compétence nationale dénommé Centre Ministériel de Gestion des Personnels.

POUR :

Abstention : FO - CGT - CFDT - UNIPEF/UNSA

CONTRE : FSU

Votes sur le projet d'arrêté de restructuration

POUR :

Abstention: CGT – CFDT – UNIPEF/UNSA

CONTRE : FO - FSU

Point n° 3 : Plan de requalification des experts techniques et dessinateurs dans le corps des TSDD. (Pour avis)

- Projet de décret relatif aux modalités exceptionnelles de recrutement dans le corps des techniciens supérieurs du développement durable pour les années 2023, 2024, 2025

Intervenant : François Deneu - SNP2E-FO

Les positions de FO

Le 10 février 2023, l'administration a convié les organisations syndicales à une présentation des modalités du plan de requalification de tous les Experts Techniques des services Techniques (ETST) et de 40 % des Dessinateurs dans le corps des TSDD.

ENFIN ! Mais l'étalement sur 3 ans, la prise en compte de seulement 40 % des dessinateurs n'est pas acceptable !

Ce plan de requalification, inscrit à l'agenda social 2020/2022 prend forme en 2023 ... Il

est dans la continuité du plan de requalification de 2015, qui faisait suite au rapport d'audit du CGEDD obtenu en 2013 par Force Ouvrière. Il a été commandé dans le cadre de l'arrêt des missions ATESAT et ADS sur la situation professionnelle des adjoints administratifs et des dessinateurs considérés comme des corps représentatifs de la catégorie C.

8 ans d'attente pour les C techniques !

Ce plan de requalification en catégorie B impose par décret la modification du décret n°2012-1064 du 18 septembre 2012 relatif au statut particulier des techniciens supérieurs du développement durable.

Contexte :

« Ce plan s'inscrit dans une démarche de valorisation des fonctions particulières et vise à promouvoir les ETST ainsi qu'une partie des Dessinateurs vers le corps des TSDD. Ces promotions exceptionnelles viennent s'ajouter à celles déjà prévues dans le décret statutaire actuel (concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude). »

Le corps des ETST représente 141 agents au 31 décembre 2021. A cette date 25 % des agents du corps ont plus de 55 ans, 44 % plus de 50 ans.

Le corps des Dessinateurs représente 355 agents au 31 décembre 2021. A cette date 30 % des agents du corps ont plus de 60 ans, 80 % plus de 50 ans.

Cette Requalification vers le corps des TSDD prévoit de requalifier 141 ETST et 145 Dessinateurs sur 355 soit 286 au total, avec une durée du plan étalée sur 3 ans.

Sur la durée et la volumétrie nous constatons que depuis nos échanges en février, vous n'avez pas progressé, nous le déplorons, les ETST et les dessinateurs également !

Notre demande initiale n'a pas changé, nous considérons que compte tenu de l'effectif en jeu (141 ETST et 355 dessinateurs), le plan peut être global sur les deux corps et mis en œuvre sur une seule année 2023 par liste d'aptitude. Les années 2024 et 2025 doivent permettre aux agents concernés impactés par une inversion de carrière liée à la grille PPCR de postuler dès lors que leur déroulement de carrière leur permettra de sortir de la zone d'inversion de carrière suite à un changement d'échelon ou dès lors qu'ils répondront aux conditions statutaires.

Nous réitérons donc ici notre exigence auprès de l'administration de proposer une fiche financière aux agents comprenant une simulation de carrière en catégorie C et en catégorie B au titre de l'année 2023 et sur les années 2024 et 2025 si nécessaire, afin que chacun puisse se positionner en toute connaissance de cause.

Par ailleurs, nous n'avons toujours pas d'explication sur la baisse de promotions de 69 postes dans le corps des TSDD simulées pour 2023, si l'on se réfère à vos projections.

Force Ouvrière a dénoncé ce problème purement mathématique. L'administration a eu quelques difficultés à justifier cet écart. Elle doit nous donner des éléments plus précis.

Cet écart constaté impacte la promotion à TSDD pour les autres corps. La requalification ne doit pas être l'occasion pour l'administration de réduire le nombre attendu de promotions sur les autres corps.

Afin de garantir l'égalité de traitement, nous revendiquons l'examen de ces promotions dans le cadre de la CAP de catégorie B.

Enfin pour FORCE OUVRIÈRE, cette requalification entraîne la nécessité de repyramidage des corps de C en A et donc un nouveau plan de requalification de B en A.

A retenir des débats :

Une motion proposée par la FSU est votée à l'unanimité des présents, allant dans le sens des revendications de FO pour élargir le plan de requalification de C en B.

En réponse aux propositions d'amendements portés par FO notamment, l'administration indique avoir déjà les mains liées avec le guichet unique en matière de flux de promotion.

Votes sur le projet de décret relatif aux modalités exceptionnelles de recrutement dans le corps des techniciens supérieurs du développement durable pour les années 2023, 2024 et 2025.

POUR : FO – CGT – CFDT – UNSA – FSU

Abstention :

CONTRE :

Point n°4 : Actualisation des LDG Mobilité (Pour avis)

Intervenants : Stéphanie FERRARI-PAILLET – SNP2E-FO / Malvina CAUBERT - FEETS-FO/ Claire FELD - SNCTT-FO

Les positions de FO :

Tout d'abord, plutôt que de revenir sur l'ensemble des arguments qui nous amené à combattre la loi dite de « Transformation de la Fonction Publique », pilotée à l'époque rappelons l'actuel ministre de la réforme des retraites (c'est tout dire!), nous illustrerons en ouverture à quoi correspond la traduction concrète de la suppression des espaces de gestion collectives en matière de mobilité. La vraie vie pour sortir des statistiques orientées et impersonnelles de l'administration.

« Suite à la prise de poste de mon conjoint en septembre 2021 dans une antenne d'un EP du MTECT, j'ai souhaité moi-même effectuer une mobilité géographique pour le rejoindre. En effet, fin août 2021, nous avons fait le choix de déménager toute la famille dans sa nouvelle résidence administrative à plusieurs centaines de kms puisqu'à ce moment-là nous avons 2 enfants (5 et 2 ans et demi) et que j'étais enceinte de 7 mois. Nous pensions à ce moment-là qu'au vu de notre situation familiale, un rapprochement de conjoint serait une formalité. D'autant que mon poste en DREAL était concerné par la restructuration des laboratoires d'hydrobiologie. Les enfants ont été inscrits à l'école sur place durant mon congé maternité. En décembre, suite à mon accouchement, j'ai commencé à regarder les opportunités de postes en fonction publique d'Etat et collectivités territoriale publiées au fil de l'eau. J'ai postulé à un 1er poste vacant de catégorie A au sein de la même antenne que mon conjoint, les missions ne nécessitant pas de connaissances et compétences techniques, j'ai jugé que même si mon profil était atypique (ITPE sur titre), j'étais en capacité de me former et m'adapter. Lors de l'entretien, j'ai été informée de la candidature de 2 bons candidats mais l'on m'a tout de même encouragée à confirmer mon intérêt pour le poste. J'ai donc officialisé ma candidature en faisant valoir mes deux priorités légales (rapprochement de conjoint et transfert des laboratoires d'hydrobiologie). J'ai été informée très tardivement (la veille de la date de publication des résultats) d'un avis défavorable du service d'accueil, sans argumentaire joint.

En mars, lors du cycle de printemps, j'ai remarqué qu'un autre poste de catégorie A était vacant dans le même EP, dans la même antenne. J'ai tout d'abord pris contact avec le responsable hiérarchique pour évaluer mes capacités à m'adapter sur le poste, puis j'ai envoyé ma candidature le jour suivant, cad 15 jours avant la date limite de candidature. Deux jours avant l'échéance, je n'avais toujours pas été contactée pour un entretien. Ayant lu avec attention le document des LDG mobilité du ministère, je pensais que les recruteurs avaient l'obligation de proposer un entretien aux personnes justifiant d'une priorité légale. J'ai donc pris l'initiative de contacter un représentant syndical, afin de savoir si l'EP devait aussi respecter cette règle, donc avec une posture de recherche d'information. En parallèle, j'ai finalement obtenu un entretien pour le lendemain avec le responsable. Cet entretien s'est parfaitement passé, malgré un besoin de mise à niveau par la formation pour certaines compétences, il a paru convaincu et je suis rentrée chez

moi avec la certitude d'avoir trouvé un poste. Le lendemain, le Directeur m'a demandé de le contacter pour un échange. Cet échange n'était en aucun cas un entretien mais une démonstration par A+B de ma totale inadéquation avec la fiche de poste (de son point de vue) et de sa volonté de me mettre une fois de plus un avis défavorable. Il a sous-entendu aussi à plusieurs reprises qu'il était au courant de ma démarche auprès des syndicats et que cela était quelque-chose d'outrageant. Ce poste est resté vacant à l'issue de cette publication.

La posture de l'EP est clairement de favoriser le recrutement de contractuels. Dans une zone géographique pourtant particulièrement isolée, le choix de ne pas favoriser l'installation d'une famille est pour moi assez incompréhensible. Mon profil d'ITPE se veut être adaptable (le nombre très important dans cet EP en témoigne), notamment par la formation et par des capacités d'adaptation rapide. Aujourd'hui la roue a tourné en notre faveur. Suite à mes difficultés, mon conjoint a tenté le concours ITPE sur titre et a obtenu un poste dans une autre région. Il a donc quitté donc son poste, au terme d'une seule année. L'EP, dans son entêtement, perd un agent, et l'opportunité d'embauche d'un deuxième agent. Où mènera cette stratégie ?? Comment les LDG sont-elles respectées par les établissements publics ?

Pour résumer, de retour de maternité, avec 2 priorités légales, j'ai dû me placer en congé parental donc sans revenu. De son côté, l'EP fait de choix de perdre 2 titulaires dans un secteur géographique isolé. C'est ce que l'on appelle du jeu perdant-perdant ! »

Alors monsieur le président, sortons de la simple présentation d'éléments statistiques et de l'affichage de propos et termes lénifiants dans des documents fondés sur un prétendu « droit souple », ou dans des accords comportant de jolis titres mais rangés dans des armoires par les chefs de service. C'est bien le logiciel qu'il faut changer, pas simplement toiletter des LDG au seul bénéfice de l'administration parisienne. Dans le monde d'avant, la CAP aurait permis de résoudre cette situation dans un jeu gagnant-gagnant.

En préalable aux débats du présent CSAM, nous vous avons transmis un courrier d'alerte préalable, ainsi que des propositions d'amendements sur le projet de LDG mobilité.

A cette occasion, nous tenons à vous rappeler l'attachement de notre organisation au droit à une mobilité choisie, pouvant intervenir tout au long de la carrière, que ce soit pour construire un parcours, développer des compétences, concrétiser une promotion ou encore répondre à des projets ou contraintes personnelles. 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 des employeurs publics.

Sur la base de ces principes, nous déplorons que la révision des LDG mobilité intervienne en l'absence de toute réflexion sur la stratégie ministérielle de gestion des parcours et de construction de la compétence collective. Pour mémoire, notre organisation avait déjà proposé l'ouverture d'un tel chantier lors de l'examen en Comité Technique Ministériel du texte initial des LDG mobilité ; cet amendement avait été rejeté par l'administration.

Ce cadre stratégique est pourtant nécessaire pour traiter les sujets majeurs d'actualité d'attractivité du pôle ministériel et du sens du travail pour ses agents. A défaut, les LDG mobilité ne constitueront qu'un document inconsistant, plus porteurs de nouvelles contraintes que de solutions pour la mobilité.

Ainsi, si nous partageons les constats des insuffisances de l'organisation actuelle des publications au fil de l'eau, les évolutions proposées constituent un contre-sens pour le fonctionnement rationnel du dispositif et ne pourront que renforcer son caractère inopérant.

Une confusion perdure entre la nécessité de publier à tout moment et la possibilité de recruter à tout moment ; la poursuite du premier objectif, illusoire, dans les LDG compromettant la réalisation du second, pourtant essentiel au bon fonctionnement des services.

Cet état de fait est aggravé, depuis la création des LDG initiales, par l'absence

d'association aux réflexions des autres employeurs majeurs des agents du pôle ministériel : à commencer par les principaux établissements publics sous tutelle du Ministère, mais aussi les autres ministères notamment ceux de l'administration territoriale de l'État, et leurs opérateurs.

Le constat que nous dressons après la mise en place des LDG mobilité est une diminution drastique de l'offre de postes proposée aux agents (divisée par 3 en Catégorie A par exemple) et un éparpillement des publications de postes, induisant, une complexification de recrutement pour les services et de candidature pour les agents.

Nous contestons à ce titre les éléments de bilan 2022 des LDG dressé par l'administration, qui ne permettent aucune comparaison avec le processus précédent. A ce titre, ils ne sauraient constituer une réelle évaluation des LDG mobilités.

Il est donc urgent de revenir à un système de publication rationnel, permettant aux agents d'avoir une visibilité sur une offre de postes suffisante et aux services de pourvoir leurs postes parmi un vivier suffisant de candidats.

C'est dans ce double objectif que s'inscriront nos propositions alternatives de révision des LDG mobilité.

Nous avons l'honneur de vous demander d'engager sans attendre une réflexion sur la stratégie ministérielle de gestion des parcours et de construction de la compétence collective.

A retenir des débats :

La question des mobilités recouvre un double enjeu : circulation interne, et recrutement externe. Le modèle ministériel aujourd'hui résulte d'un compromis entre une volonté de conserver des cycles de mobilité qui constitue des points de repère et une demande formulée par l'encadrement qui demande des fils de l'eau élargis. SG a une vraie inquiétude qu'on réussisse à pourvoir tous les emplois avec tous les leviers que l'on a. Lien avec l'attractivité, c'est un sujet connecté mais aussi beaucoup plus large et c'est un chantier ouvert.

Pour FO qui a porté ses [nombreux amendements](#) sur le projet de LDG actualisées, ne peut se satisfaire de cette vision simpliste et mécanique, s'exonérant de toute vision et volonté politique de reconstruire un jeu gagnant/gagnant entre agents et services et Etablissements. En constatant par ailleurs que l'administration au plus haut niveau, y compris dans les médias, exclu du périmètre de ses préoccupations l'ensemble des postes qui ne sont pas sur le socle des seuls services ministériels.

C'est en ce sens que FO a proposé l'adoption d'une motion du CSAM, à retrouver [ICI](#) .