

Mobilités au MASA : un nombre de postes sans candidat qui explose... tout comme le fil de l'eau, au détriment de la mobilité générale du printemps !

Réuni le 7 mars 2024, un groupe de travail « bilan mobilité 2023 » était présidé par Laurent Belleguic, sous-directeur des carrières et de la rémunération (SDCAR), en présence de Virginie Chenal (son adjointe) et de Emmanuelle Illan, cheffe du département du pilotage de la mobilité.

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc et Jacques Moinard.

A noter qu'un seul représentant du Raps était présent, Béatrice Rolland, mais en distancié. D'où la remarque en préambule de la CFDT sur l'absence d'Igaps autour de la table ! En effet, très impliqués dans les processus de mobilités, il est essentiel pour la CFDT qu'ils participent activement à l'analyse de ces données en présence des représentants des personnels.

Un diaporama (39 diapos) (*voir en fin d'article*), synthétisant les données sous forme de tableaux, graphiques et de cartes, avait été adressé aux organisations syndicales, 2 jours avant la tenue du groupe de travail..

La CFDT a tenu à remercier l'administration pour ce travail important de synthèse. Deux jours c'est bien mais pas assez vu la qualité du support qu'il aurait été dommage de découvrir le jour de la réunion !

Des constats inquiétants

Dès le début de ce GT, des constats inquiétants soulevés de façon unanime par l'ensemble des organisations syndicales.

La CFDT a notamment souhaité souligner les 4 principaux enseignements de ce bilan mobilités 2023, à savoir :

- **Une explosion significative du nombre de postes proposés à la mobilité au fil de l'eau** : 3 018 postes publiés en 2023 contre 2 241 en 2022, soit une augmentation de plus de **34%** ... c'est colossal
- **Une dérive inquiétante du nombre de poste publiés sur 15 jours (au lieu d'un mois)** : 649 postes concernés sur un total de 3 018, soit plus de **20% des postes** !
- **Une forte diminution des postes proposés au cycle de mobilité générale de printemps** : 1 350 en 2024 contre 1 577 en 2023 et 1 608 postes en 2022, soit une **baisse de plus de 16%** du nombre de postes ouverts entre 2022 et 2024.
- **Et surtout une explosion du nombre de postes sans candidat** ! 808 postes sans candidat (soit 51% !) en 2023, contre 305 en 2022 (19%).

Nous assistons à une baisse vertigineuse de l'attractivité des postes au MASA !

Pour la CFDT, la dérive vers le « tout » au fil de l'eau se poursuit, malgré les engagements de la secrétaire générale lors de la révision des LDG mobilités en juillet 2023. Il y a désormais 2 fois plus de postes proposés au fil de l'eau qu'à la mobilité générale de printemps.

En outre, le nombre de postes dont la publication est réduite à 15 jours augmente de façon incompréhensible, alors même que la secrétaire générale avait rappelé que cela devait rester

exceptionnel. L'exception deviendrait-elle une règle ?

La CFDT se félicite cependant de la mise en ligne de la plateforme « Rejoignez-nous ! » (voir notre article [ici](#)) qu'elle réclamait avec insistance depuis plus d'un an. C'est une véritable avancée qui devra être complétée dans les meilleurs délais par la possibilité de candidater en ligne via ce site. Outre la meilleure visibilité des postes, il s'agit également de simplifier la procédure du fil de l'eau, encore trop lourde et trop chronophage, pour les agents, les structures et les bureaux de gestion.

Quelles réponses à ces constats ?

En réponse, le sous-directeur des carrières et de la rémunération a souhaité préciser les objectifs de ces 2 modes de recrutement ; il s'agit en effet de répondre à des besoins différents.

Il rappelle la volonté du MASA de maintenir la mobilité générale de printemps : c'est un engagement de la secrétaire générale. Cette procédure, avec un calendrier annuel, permet notamment aux agents de mieux gérer des contraintes familiales. Elle permet également l'intégration de sorties de concours.

Concernant le fil de l'eau, dont le nombre de postes augmente effectivement, il permet de répondre à des besoins immédiats des structures. C'est vrai que ce processus est lourd pour les structures et que ça revient de manière fréquente. Mais ces postes sont ouverts à la demande des structures elles-mêmes, selon leurs besoins. Cela évite (est censé éviter) de laisser des postes vacants durant plusieurs mois.

Dans le nombre de postes affichés, il y a un certain nombre de republication, pour des postes non pourvus à la mobilité générale ou à la mobilité au fil de l'eau, faute de candidat

ou inadéquation entre le poste et les candidatures. On y retrouve également des publications pour des postes BREXIT et SSA.

Laurent Belleguic rappelle que ce travail de synthèse représente déjà beaucoup de travail et qu'il n'est pas simple de préciser le nombre de postes réellement ouverts sans compter les republications.

Pour l'attractivité des postes, il y a un enjeu de visibilité que le nouveau portail « [Rejoignez-nous!](#) » mis en ligne fin février permet d'améliorer. Il permet de faire des tris sur un type de métier, une localisation géographique par exemple. **La prochaine étape est de permettre aux agents de candidater directement sur ce site.** Ce sera alors beaucoup plus simple pour les candidats, les structures et les bureaux de gestion. Le SRH fait tout son possible pour avancer rapidement. Il espère que ce sera opérationnel au cours des prochains mois.

Pour la CFDT ni les republications de postes, ni les postes Brexit ou SSA ne peuvent expliquer à eux seuls la fuite en avant constatée pour les postes publiés au fil de l'eau. De nombreux postes Brexit ont été également ouverts lors des campagnes précédentes. En outre, nous constatons que ces postes sont pourvus finalement au bout de 4 à 6 mois. Ce délai, lié souvent à une validation tardive du SRH, sous une trop forte charge de travail, rend ce processus peu efficace pour répondre à de « soi-disant » urgences.

Pour la CFDT, le fil de l'eau crée une forme d'instabilité permanente dans les services. En effet, les structures qui peuvent normalement recruter plus rapidement, perdent dans le même temps des agents qui rejoignent, au fil de l'eau, des postes dans d'autres structures. C'est plus déstabilisant que la mobilité générale qui organise des mouvements programmés et compensés à un même moment.

Ne serait-il pas préférable de revenir à 2 campagnes

générales, printemps et automne, qui permettraient une meilleure adéquation entre les besoins des structures et le souhait des agents de faire mobilité ?

Il s'agit d'une part de garantir une meilleure mise en visibilité des postes proposés pour l'ensemble de la communauté de travail tout en permettant aux agents de mieux s'organiser et de ne pas être constamment en recherche, et d'autre part d'alléger le travail de l'ensemble des intervenants dont les RH locales et centrales, en tension depuis très longtemps.

Par ailleurs, le cycle général présente une meilleure garantie de la prise en compte des priorités légales et sub-légales. Les organisations syndicales qui accompagnent les agents (droit d'évocation) sont plus à même de signaler les situations particulières... Ce qui est plus difficile dans le processus du fil de l'eau, qui entretient *in fine* une certaine opacité vis-à-vis des décisions. Les candidats ne savent pas toujours pourquoi ils ne sont pas retenus !

Le sous-directeur des carrières et de la rémunération souligne que les Igaps donnent toujours un avis et que les priorités légales sont tout autant respectées dans le processus au fil de l'eau. Concernant les délais, actuellement les procédures restent longues et lourdes. Mais il estime que la procédure « fil de l'eau » permet toutefois de recruter plus rapidement que s'il fallait attendre les résultats de la campagne générale.

Pour Béatrice Rolland, les Igaps sont particulièrement attentifs concernant les avis défavorables donnés à un agent avec une priorité légale. L'Igaps peut ne pas suivre l'avis de la structure s'il estime que l'avis n'est pas fondé. In fine c'est le SRH qui prend la décision.

Et les priorités légales dans tout ça ?

Dans le cadre de la mobilité générale de printemps 2023, sur 149 agents qui ont fait valoir une priorité légale, 98 étaient du MASA et 51 hors MASA. Ces priorités relevaient essentiellement de rapprochements de conjoint ou de reconnaissance RQTH. 62 agents ont été retenus.

Pour la mobilité au fil de l'eau sur les 217 agents avec une priorité légale, dont 172 MASA et 45 hors MASA, principalement pour les mêmes raisons que pour le cycle général... 92 agents ont été retenus.

Pour la CFDT, et l'ensemble des organisations syndicales, le jeu des chaises musicales organisée lors des CAP, avec une vision d'ensemble, était finalement plus efficace pour assurer à la fois un bon fonctionnement des services, tout en s'assurant mieux du respect des priorités et de la possibilité pour les agents de dérouler une carrière... en intégrant les mobilités pour valider une promotion.

Si le retour des CAP n'est pas réaliste actuellement, pourquoi le retour de 2 cycles de mobilité et un fil de l'eau réservé aux situations d'urgence avérées ne serait-il pas possible... Avec le recul que nous avons désormais, cette évolution excessive du fil de l'eau, ne semble pas aller dans le sens d'un meilleur fonctionnement du MASA et de la mobilité de ses agents !

Laurent Belleguic rappelle qu'aujourd'hui, dans la fonction publique, le mouvement général tend au développement du fil de l'eau. Actuellement tous les ministères sont passés à une seule mobilité générale, voire pour certains à du fil de l'eau intégral. Actuellement, on ne peut pas avoir plus d'un cycle de mobilité par an. Nous sommes dans l'interministérialité et des agents quittent régulièrement le ministère tout au long de

l'année. Il faut donc pouvoir les remplacer sans attendre les délais d'une mobilité générale. Sans fil de l'eau, des postes resteraient vacants trop longtemps.

Pour les organisations syndicales, le fil de l'eau intégral n'est pas applicable au MASA du fait de l'enseignement agricole, avec une rentrée en septembre. C'est une particularité de notre ministère qu'il ne faut pas oublier.

*La CFDT entend que c'est un choix gouvernemental, cependant le propre de l'homme est de mettre à profit son intelligence pour reconnaître qu'il s'est trompé et savoir revenir en arrière. Il est important de **faciliter la vie familiale et donc revenir à des cycles de mobilité, moins déstabilisants pour les familles !***

L'administration confirme qu'un suivi de la procédure de recrutement est réalisé par les Igaps et les bureaux de gestion. Mais c'est bien au recruteur de faire cette information auprès des candidats.

Mobilité validante pour changement de grade

Concernant les mobilités permettant la **validation d'un changement de grade**, l'administration nous précise que **100% des attachés et des IAE ont trouvé un poste.**

Vers une cartographie des postes pour y voir plus clair?

Concernant les postes non pourvus à l'issue de la mobilité de printemps, les tableaux et les cartographie par région présentés confirme une difficulté à pourvoir les postes qui s'accroît, particulièrement sur les programmes 206 et 143.

Pour la CFDT, la cartographie régionale demande certainement un gros travail pour les équipes du SRH. Il serait toutefois plus facile à appréhender ces informations si la représentation intégrait sur une même carte, en rouge la part des postes proposés restés vacants à l'issue du cycle de mobilité. Cependant, il est difficile d'avoir une vision claire du problème d'attractivité sur les chiffres provenant uniquement d'une campagne de mobilité. La CFDT propose de faire une photographie annuelle des postes vacants à un instant t/programme et par région.

Pour l'administration, il y a effectivement de plus en plus de postes qui restent non pourvus. Ça concerne toujours les mêmes secteurs, peu attractifs, on le voit dans certains départements, sur certaines filières comme les RH ; que ce soit sur la mobilité de printemps ou au fil de l'eau.

L'administration confirme que ces cartographies sont complexes à réaliser et qu'une photo sur la base des données détenues par les responsables de programme (RPROG) permettrait un meilleur suivi des situations présentant un manque d'attractivité.

Pour aller plus loin, le support de 39 pages ci-dessous.

[GT mobilité hors enseignement 07.03.24](#)

Examen professionnel pour

L'accès au corps des attachés d'administration de l'État au titre de 2024

La note de service (SG/SRH/SDDPRS/2024-200 du 27 mars 2024) concernant l'examen professionnel pour l'accès au corps des attachés d'administration de l'État au titre de 2024 vient de paraître. Date limite des inscriptions au 17 mai 2024.

Contractuels (hors enseignants) : dommage pour la transparence mais de réelles améliorations... en attendant une doctrine claire au MASA !

Le 6 mars 2024 s'est tenu le groupe de travail sur la rémunération des contractuels sous la présidence de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines, en présence de Laurent Belleguic, sous-directeur des carrières et de la rémunération, Virginie Chenal (son adjointe), Anne-Sigrid Fumey, chef du bureau des contractuels et Lorraine Sayé (son adjointe).

La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche, Jacques Moinard, Béatrice Laugraud, Nathalie Lebreton et Marc

Joumier.

Le groupe de travail n'ayant pas fait l'objet d'un envoi de documents préalables, ni de la définition d'un ordre du jour précis, les organisations syndicales présentes étaient donc dans une certaine expectative...

Le chef du SRH informe qu'un support PowerPoint (une seule diapo diffusée pendant le GT !) a été préparé pour la réunion et que le principal objectif est de donner des explications sur l'utilisation des nouveaux référentiels de recrutement et les conditions de reclassement des contractuels déjà en poste.

Un tour de table fait par ailleurs remonter certains sujets dont ceux déjà portés par la CFDT comme la demande de reprendre la note de service sur la gestion des contractuels au MASA, datant de 2016 (cf note de service [SG/SRH/SDDPRS/2016-587](#) du 19 juillet 2016), les retards de prise en charge de rémunération, la prise en compte de l'expérience professionnelle avant le contrat au MASA. Des sujets plus spécifiques concernant les agents contractuels de l'enseignement ou les contractuels vétérinaires ont également été abordées.

Pas de communication publique des référentiels du MASA

Le SRH a rappelé que **les référentiels ne sont pas des référentiels de rémunération mais de recrutement**. Ils sont internes au MASA et n'ont pas vocation à être diffusés à ce stade dans le cadre d'une note de service. La diffusion a été assurée auprès des structures qui recrutent et des organisations syndicales pour information, à la condition qu'elles ne les diffusent pas non plus. En limitant la communication de ces référentiels, le SRH estime qu'il y aura

aussi un nombre plus limité de sollicitations d'agents auprès du bureau de gestion ; les organisations syndicales ayant évidemment la possibilité de renseigner les agents contractuels qui s'interrogent sur leur niveau d'indice, et de remonter d'éventuelles situations anormales auprès du SRH.

Pour la CFDT, il conviendra d'être sans ambiguïté sur ces grilles et de bien corriger les entêtes des référentiels, certains étant libellés comme référentiels de « rémunération » au lieu de « recrutement ». Il s'agit d'éviter toute confusion, en particulier au niveau des gestionnaires de proximité.

Le SRH a rappelé qu'effectivement, il ne faut pas confondre référentiel de rémunération, non applicable aux contractuels car il n'y a pas de carrière les concernant, avec ces référentiels de recrutement permettant de donner des fourchettes de rémunération en amont d'une embauche. Le SRH rappelle que la rémunération des contractuels évolue au cours de campagnes de réévaluation triennale et que ce mode de revalorisation n'est en aucun cas remis en cause. Le SRH indique que le référentiel de recrutement ne peut servir de référence pour calculer une éventuelle revalorisation dans le cadre du rendez-vous triennal.

Un contractuel est-il aujourd'hui mieux rémunéré qu'un titulaire ? Pas d'amalgame !

Cette question remonte de la part d'agents titulaires qui ne comprennent pas pourquoi à poste équivalent, les contractuels peuvent avoir un indice plus élevé... certains remettent en cause l'intérêt d'entrer dans la fonction publique !

Si la seule comparaison entre le titulaire et le contractuel est l'indice de rémunération, alors effectivement le

contractuel est mieux payé... mais ce n'est pas la réalité.

La CFDT mettra en ligne dans les prochains jours un article détaillant les différences de rémunération entre titulaire et contractuel de manière à clarifier au mieux les incompréhensions ou faux constats.

Le SRH a indiqué avoir calé les indices de rémunération des référentiels de recrutement des contractuels sur 85 à 90 % de la rémunération (primes comprises) des titulaires occupant des fonctions équivalentes. Le SRH ne peut donner exactement les modalités de calcul car les comparaisons ont pu être réalisées à partir de moyennes incluant plusieurs corps/grade.

Pour bien comprendre les modalités de calcul appliquées pour chaque référentiel, la CFDT a demandé à être destinataire des informations transmises au contrôleur budgétaire.

Ces éléments ne seront *a priori* pas communiqués par le SRH.

Petit rappel sur le traitement !

Titulaire	Contractuel	Référentiel de recrutement
------------------	--------------------	-----------------------------------

<p>Traitement Indice Primes (IFSE + CIA) Indemnités de résidence et/ou supplément familial de traitement (SFT) = Rémunération <u>Autre particularité</u> Garantie de l'emploi assurée <u>Droits à retraite/pension</u> Cotisations à la pension civile Sur les 6 derniers mois de la carrière uniquement sur la base de l'indice (+BI/NBI éventuelles)</p>	<p>Traitement Indice (Aucune prime au MASA) Indemnités de résidence et/ou supplément familial de traitement (SFT) = Rémunération <u>Autre particularité</u> Sauf exception, recrutement CDD puis éventuel CDI <u>Droits à retraite/pension</u> Cotisation IRCANTEC Sur les 25 meilleures années de la carrière pour l'indice</p>	<p>L'indice du contractuel est calculé à poste ou expérience équivalents à 85%/90% de l'indice du titulaire additionné des primes AUTOMATIQUEMENT, l'indice du contractuel est plus élevé que celui du titulaire sur le même poste... mais le montant payé est inférieur de 10 à 15% en moyenne (sans prendre en compte le CIA des titulaires)</p>
---	---	---

Pour la CFDT, il est du rôle de chacun, SRH y compris, de faire preuve de pédagogie auprès de la communauté de travail pour éviter les malentendus, incompréhensions et les crispations de certains de nos collègues.

Comment s'applique les référentiels de recrutement ?

Il convient de distinguer deux cas de figure :

- Nouveau contractuel recruté

Sur la base d'éléments fournis par le candidat postulant à un emploi, relatant son expérience professionnelle, la structure qui assure le recrutement peut recruter sur un indice inclus dans la fourchette correspondant du référentiel de recrutement.

Le chef du SRH a bien rappelé que les structures avaient

'toute latitude' pour définir l'indice de recrutement dans les fourchettes établies. Il a, par ailleurs, été rappelé que les RH de proximité bénéficient d'un accompagnement du BPCO (par des webinaires) de manière à ce que toutes les explications utiles leur soient données. L'expérience de l'agent est donc prise en compte au moment du recrutement.

▪ Reclassement des contractuels déjà rémunérés par la MASA

Le SRH a rappelé que les reclassements avaient tous été effectués fin 2023 pour les contractuels des catégories B et C, avec une rétroactivité remontant à septembre 2023. Pour les catégories A, étant donné la charge de travail que cela représente pour le BPCO (travail sur chaque dossier), ce travail de reclassement ne devrait être achevé qu'à l'été 2024. Selon le SRH, il est impossible de réaliser ce travail plus rapidement.

Pour tous ces agents, le SRH a considéré que l'expérience professionnelle avant leur recrutement au MASA avait déjà été prise en compte au moment de leur embauche. Il n'y a donc pas lieu de revenir sur ce sujet, en dehors du cas particulier des vétérinaires contractuels.

Interrogé par la CFDT, le chef du SRH a également indiqué que ce travail de reclassement ne pouvait pas gommer toutes les imperfections du passé. Le reclassement s'est mathématiquement effectué sur le nombre d'années passées au MASA depuis leur embauche. Cependant, certains contractuels de catégorie A recrutés sur des grilles assez basses il y a 20 ans, ne bénéficient pas du reclassement et les écarts de rémunération peuvent être importants (>30%) par rapport à des titulaires sur des fonctions équivalentes.

A noter, les agents contractuels, dont l'indice était déjà supérieur au montant maximum de la fourchette des nouveaux référentiels de recrutement leur correspondant, ne sont pas concernés par ce reclassement.

Si le SRH indique que la très grande majorité des agents contractuels devrait voir leur rémunération augmenter, la CFDT fera remonter au SRH les cas particuliers d'agents dont le reclassement ne serait pas compréhensible au regard des explications fournis lors de ce groupe de travail.

Quid des +5 points d'indice de janvier 2024 ?

Une inquiétude subsistait sur la mise place des +5 points en janvier 2024. Pour tous les agents déjà connus et rémunérés par le MASA, les 5 points d'indice ont bien été ajoutés à l'indice du contrat, que l'agent ait été reclassé ou non.

Dans tous les cas, les référentiels de recrutement vont être repris pour intégrer les +5 points d'indice. Ces nouveaux référentiels seront communiqués aux structures et aux organisations syndicales.

Ré-évaluation triennale et reclassement, un double bénéfice ?

Le SRH a précisé que les agents devant bénéficier d'une revalorisation triennale en bénéficieront en plus de leur reclassement (modulo ce qui est mentionné dans le paragraphe précédent).

La CFDT salue cette position affichée clairement par le SRH. Demande défendue avec vigueur par la CFDT, que ce soit en CSAM, groupe de travail ou en CCP... et finalement retenue par le SRH.

Et les opérateurs dans tout ça ?

Interrogé par la CFDT, le SRH a indiqué que les opérateurs du MASA étaient informés des travaux en cours et avaient été destinataires des nouveaux référentiels. Étant autonomes sur le plan budgétaire, les opérateurs ne peuvent qu'être incités à suivre ces évolutions, selon leurs capacités budgétaires, et en dehors de l'ANSES au fonctionnement particulier.

Si les opérateurs décidaient de s'aligner sur le MASA en mettant en place ces référentiels, la CFDT souhaite que le ministère puisse, le cas échéant, abonder, les subventions de fonctionnement de ces opérateurs.

Quelques avancées obtenues par la CFDT

La CFDT a pu obtenir du SRH les engagements suivants :

- Le **lancement de travaux pour réviser la note de service datant de 2016** sur la gestion des contractuels et notamment de préciser les conditions de CDIisation et les doctrines d'emploi concernant les métiers en tension (abattoirs, SIVEP, filière du numérique). Le calendrier n'est, à ce jour, pas encore défini et il ne faut rien attendre avant la fin de l'année 2024 mais le principe est acté.
- Le SRH a également donné son accord pour la réalisation d'un **bilan de mise en œuvre de la déconcentration et de l'application de ces référentiels** de recrutement d'ici fin 2024.

La CFDT salue ce travail de reclassement au bénéfice d'une grande majorité des agents contractuels du MASA et l'investissement des agents du BPCO sans quoi rien ne pourrait se réaliser... La CFDT rappelle cependant, le manque de moyen

humain au SRH et au BPCO en particulier.

Sur les retards de paiement

Le SRH rappelle qu'il ne peut mettre en paiement que les dossiers complets et conformes envoyés par les structures... et ce, tout en respectant le calendrier contraint de la paie publique fixé par Bercy. Ces contraintes de délais valent à la fois pour installer une paie normale mais aussi pour les versements d'acomptes. En résumé, quand la date est dépassée, il n'est pas possible de payer dans les délais.

Pour éviter que les agents ne soient pas payés, le SRH indique avoir mis en place la communication de tableaux aux structures concernées par des acomptes, de manière à ce que les agents soient prévenus.

Enfin, un système de « ticketing » (remontée de cas particuliers par les RH de proximité par voie électronique) va être expérimenté en 2024, sur un périmètre restreint (puis généralisé en 2025). Ce système devrait permettre de mieux tracer les demandes et d'en suivre les réponses.

Pour la CFDT, il convient de rester vigilant sur cette grande opération « positive » vis-à-vis de très nombreux contractuels. Les agents ne doivent pas hésiter à faire remonter les difficultés et incompréhensions par la voie hiérarchique en tant que de besoin, cela permettra également de nourrir le bilan de mise en œuvre promis par le SRH, fin 2024.

N'hésitez pas également à nous contacter [ici](#).

Pour de nouvelles mesures salariales dès 2024, toutes et tous mobilisé·es pour le 19 mars !

Le 15 décembre dernier, l'ensemble des organisations syndicales avaient interpellé le ministre de la Fonction publique, Stanislas Guérini, pour que des **mesures salariales soient mises en place dès 2024**. En l'absence de réponse aux sollicitations des organisations syndicales, une journée de mobilisation était alors envisagée au mois de mars.

A l'issue d'une rencontre inter-syndicale en date du 24 janvier dernier, une date de mobilisation de tous les agents publics des trois versants de la fonction publique, fonctionnaires ou contractuels, a été fixée au **19 mars prochain**.

La CFDT s'inquiète d'ores et déjà des conséquences du rabet budgétaire de 10 milliards d'euros sur les dépenses de l'Etat annoncés par Bercy. Au MASA, cela se traduit déjà par plus de 70 millions d'euros d'économie sur la masse salariale sur les différents programmes budgétaires du ministère.

La CFDT attend les réponses sur les questions suivantes : Quelles seront les marges de manœuvre réelles pour mettre en place et payer le nouveau vecteur de crise? Quelle réforme indiciaire et indemnitaire attendre pour les corps A+ technique dans ce contexte? Et enfin, qu'en sera-t-il de la revalorisation de l'IFSE attendue et annoncée pour l'ensemble des corps?

Les communiqués de l'inter-syndical sont disponibles ci-dessous.

[communiqué intersyndical fp - appel au 19 mars 24](#)

[cp_05_FP_19_03](#)

Campagne de mobilité générale 2024

La campagne de mobilité générale du ministère de l'Agriculture (printemps 2024) fait l'objet de [la note de mobilité SG/SRH/SDCAR/2024-121 du 28 février 2024](#).

Vous trouverez également cette note de mobilité en fin du présent article.

Attention, à l'exception des postes identifiés prioritaires, la note de service de mobilité générale ne présente plus les postes vacants ou susceptibles de l'être en administration centrale du MASA, dans les services déconcentrés (DRAAF, DAAF, DDT(M) et DDETS-PP). Les postes sont désormais en ligne sur le nouveau site de recrutement du MASA, la page emploi du MASA ("[Rejoignez-nous !](#) ») et notre dernier article [ici](#).

Le SPAgri-CFDT peut vous aider dans vos démarches de mobilité [[Contactez nous](#)] :

** Adhérent ou pas, n'hésitez pas à nous contacter sans tarder pour tout **conseil individualisé** en fonction de vos souhaits de carrière et de votre situation personnelle.*

** Adhérent ou pas, si vous le souhaitez et à votre demande,*

nous pouvons porter à la connaissance de l'administration (structure recruteuse, IGAPS, services RH), entre le 2 avril et le 23 avril, des éléments de situation individuelle afin d'appuyer votre dossier. C'est le droit d'évocation. Nous avons des contacts réguliers avec les IGAPS et le SRH à cet effet.

** Pour les adhérents et les élus CFDT, le SPAgri-CFDT propose une **visio spécifique sur la mobilité** le lundi 11 mars à 12h. Vous ne retrouvez pas le lien ? [Contactez nous](#) !*

Qui est concerné ?

Tout fonctionnaire, quel que soit son versant, sa position d'activité ou son affectation actuelle, peut faire acte de candidature à une mobilité. Il en va de même pour les contractuels en CDI. Les agents sous statut unifié des Offices peuvent présenter leur candidature sur les postes ouverts qui correspondent à leur groupe et à leurs compétences.

Les agents contractuels en CDD bénéficiant de l'obligation d'emplois des travailleurs handicapés peuvent également postuler. Pour les autres, ils peuvent postuler dès lors que la fiche de poste a bien été publiée avec les articles de recrutement adaptés : leurs candidatures pourront être examinées en cas de constat d'un recrutement infructueux ». Aussi, il ne faut pas hésiter à envoyer sa candidature, mais sans garantie qu'elle puisse être examinée.

Comment et quand faire acte de candidature ?

Pour les agents relevant du MASA, **la procédure est entièrement dématérialisée** et doit faire l'objet d'une saisie par chaque agent *via* le [téléportail AgriMob](#). **La saisie des vœux est possible du 1er au 31 mars 2024 à minuit.** Attention, le changement d'ordre des vœux n'est plus possible après cette

date.

Les agents externes (agents non affectés au sein des services du MASA et n'appartenant pas à un corps du MASA) doivent compléter un formulaire qui se trouve en annexe de la note de service et qu'ils peuvent également retrouver sur la page emploi du ministère.

Un contact direct entre le candidat et le responsable de la structure proposant le poste (service d'accueil) est indispensable.

La CFDT vous conseille de ne pas hésiter, lors de l'entretien, à aborder l'aspect financier si vous avez le moindre doute en matière de primes. Vous avez ainsi le droit de demander une fiche financière qui précisera notamment le montant de l'IFSE sur votre poste actuel et sur le poste envisagé.

Le candidat doit également informer son supérieur hiérarchique du dépôt de sa demande de mobilité.

Il ne faut pas hésiter à aborder l'aspect financier lors de l'entretien si vous avez le moindre doute en matière de primes. Vous avez ainsi le droit de demander une fiche financière qui précisera notamment le montant de l'IFSE sur votre poste actuel ainsi que celui sur le poste envisagé.

Obligations pour l'administration

Les fiches de postes doivent préciser expressément la cotation du poste et le groupe RIFSEEP.

Obligations des services recruteurs

Les services recruteurs doivent :

– répondre à toute demande de renseignement et étudier toutes

les candidatures,

– proposer un entretien aux candidats dont le profil présente un intérêt pour le poste.

Les avis favorables et défavorables doivent être motivés par le chef de service et justifiés au regard de l'adéquation entre le profil du candidat et les compétences, contraintes et/ou spécificités mentionnées dans la fiche de poste.

A noter des nouveautés importantes négociées par les organisations syndicales [[CSA-M du 11 juillet 2023](#)] dans le cadre des lignes directrices de gestion révisées en décembre dernier :

- Les services recruteurs doivent informer par écrit, individuellement, les candidats non retenus à la mobilité, y compris lorsque la procédure de recrutement est infructueuse, en **précisant les motifs**.
- L'avis défavorable à une candidature répondant à un critère de **priorité légale doit être justifié par l'incompatibilité manifeste et objective** entre le profil dudit candidat et les compétences attendues sur le poste. Il doit être motivé avec soin.
- Les services recruteurs doivent examiner les candidatures au regard des capacités d'adaptation des candidats et des possibilités de formation pour l'acquisition des compétences non maîtrisées (et **pas seulement des savoirs déjà acquis**).

L'avis de la structure recruteuse sera communiqué à chaque candidat par un courriel automatique le **vendredi 26 avril** (avis favorable, classement, avis défavorable).

Priorités légales et prise en compte des situations individuelles

Les priorités légales **doivent** être prises en compte, à savoir

que lorsqu'un candidat présente un motif de priorité légale, sa candidature est prioritaire, quel que soit le rang de son classement, si cette candidature a reçu un avis favorable de la part de la structure d'accueil.

Les 5 priorités légales sont : rapprochement de conjoint, handicap, restructuration d'un service de l'État, CIMM outre-mer et suppression de poste.

D'autres situations individuelles **peuvent** être prises en compte :

- retour après mise en disponibilité, détachement, mise à disposition, PNA, congé de longue maladie,
- rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale conjointe, demande conjointe mobilité, proche aidant, reclassement pour inaptitude, agent en situation de difficulté majeure
- agent exerçant en abattoir ou en SIVEP ou en provenance d'outre-mer ou de Corse (avec une durée d'exercice minimum),
- agent pouvant concrétiser par la mobilité demandée une promotion de corps ou un avancement de grade.

Décisions de l'administration

Une première publication des résultats de mobilité sera consultable sur la page emploi du MASA ("Rejoignez-nous !") le vendredi 14 juin à partir de 18 heures.

Une seconde publication des résultats sera consultable le mercredi 26 juin à la même heure.

Prise de fonctions

Les prises de fonctions auront lieu le 1er septembre 2024, avec un décalage possible jusqu'au 1er novembre 2024.

N'hésitez pas à revenir consulter cette page, qui peut faire l'objet de mises à jour.

Pour en savoir plus :

- [Note de service SG/SRH/SDCAR/2023-801 du 21 décembre 2023](#) : lignes directrices de gestion (LDG) du ministère de l'Agriculture relatives à la politique de mobilité.
- Note de service SG/SRH/SDCAR/2024-121 du 28 février 2024 : mobilité générale 2024

[2024-121_Campagne_Mobilite_Generale_Printemps_2024](#)

Enfin une page emploi pour le MASA !

Le site de recrutement du MASA a été présenté lors d'un GT spécifique le 23 janvier dernier présidé par Xavier Maire, chef du SRH. Une version a été mise en ligne le 29 février 2024 (pour y accéder : cliquez sur « [Rejoignez-nous!](#)«).

La CFDT était représentée par Marc Joumier, Martine Beauvois et Frédéric Laloy.

C'est un outil que le SPAgri-CFDT revendique depuis juin 2021 : la page emploi du MASA « Rejoignez-nous » est en ligne ! C'est au forceps que la CFDT a obtenu sa construction en juin dernier lors d'un CSA ministériel animé (voir notre article [ici](#)). Comme chaque nouvel outil mis à disposition, il y a un temps d'appropriation et peut être encore quelques réglages à opérer ! Il eut été opportun d'organiser les Webinaires annoncés dès le lancement de la campagne de mobilité générale...

Alors que l'attractivité des postes devient un enjeu majeur pour la fonction publique d'État (66 000 postes à pourvoir), le MASA est également concerné par des défauts d'attractivité, des postes vacants. Alors que d'autres ministères se sont dotés d'outils facilitant la visibilité des emplois qu'ils proposent (le MTE par exemple), en lien avec le site recruteur « choisir mon service public », le MASA a fait un premier pas en créant sa propre page emploi dont toutes les fonctionnalités ne sont pas encore développées. Ce site a été présenté en avant première aux organisations syndicales le 23 janvier dernier.

Une page emploi, pour quoi faire ?

Tout part de différents constats que tout à chacun a déjà rencontré au moment de réaliser une mobilité.

Pour les agents, le site permet(tra), de :

- Identifier l'ensemble des postes ouverts à la mobilité à un instant T (aujourd'hui il faut se souvenir dans le meilleur des cas de la date de parution de la note comprenant la fiche de poste !)
- Trouver plus facilement les postes de son choix, avec une recherche par critères (attention, il y avait encore quelques bugs au moment où nous rédigeons cet article : cf. dernière partie de cet article)
- Disposer de plus amples informations sur les offres d'emploi
- Déposer une candidature de manière spontanée (dans une prochaine version !)

Pour l'administration, il convient de :

- Passer d'une logique de publication de fiches de postes à une logique d'offre d'emploi pour améliorer

l'attractivité sur les postes du MASA

- Simplifier la gestion des campagnes de mobilité (chaque fil de l'eau pouvant être assimilé à une mini-campagne)
- Permettre un élargissement des informations contenues dans les fiches de poste pour que le candidat puisse se positionner en connaissance de cause
- Permettre également un meilleur interfaçage avec Choisir mon Service Public (CSP), site de recrutement de la fonction publique

La version de lancement répond aux normes gouvernementales en matière d'accès au contenu des sites pour des publics souffrant de handicap. Il n'est pas prévu à ce stade de développer une application mobile mais le SRH a indiqué que cela restait dans les champs du possible. La promotion des concours ne passera pas par cette page emploi mais il existera un lien qui renverra vers la page dédiée aux concours ouverts au MASA.

Les petits + de cette page emploi

Le moteur de recherche est efficace et permet (avec moins de critères que CSP) de sélectionner aisément des domaines métiers, localisation, catégorie et employeur par exemple. Les cases à cocher dans chaque critère du moteur permettent d'affiner les recherches et de cibler les offres d'emploi qui intéressent. L'ensemble des offres apparaît après la validation des critères sous le moteur de recherche. La possibilité de trouver un poste avec un volet management ou non est un critère de recherche facilement utilisable. Il faut toutefois un peu de temps pour s'habituer à ce nouveau mode de recherche, et quelques bugs ne facilitent pas la tâche : très peu de postes proposés pour les cat A+ par exemple...

Une recherche par mot-clef est également disponible, il faudra voir avec la montée en charge de la page emploi comment ce

type de recherche fonctionne réellement.

N'hésitez pas à nous faire part de votre expérience quand vous l'aurez testé...

Que contient une offre d'emploi ?

La fiche de poste telle que les agents la consultait est modifiée dans son contenu pour devenir une offre d'emploi. Le nombre de caractères était auparavant limité, ce qui empêchait d'apposer certains détails ou précisions concernant les postes proposés. Certaines de ces contraintes sont levées et les offres d'emploi devraient donc s'enrichir de nouvelles informations utiles aux candidats.

Au delà du **groupe RIFSEEP** associé au poste pour les titulaires, une **fourchette de rémunération** devrait y figurer (prochainement ?) **pour les contractuels**.

Pour chaque offre d'emploi publiée, la date limite de candidature est mentionnée.

Pour être au plus proche des réalités et détails correspondant à une offre d'emploi, les recruteurs seront amenés à rédiger par eux-mêmes les fiches de poste.

Les onglets complétant l'onglet « accueil »

Les trois onglets « Découvrir nos métiers », « Qui sommes-nous », « Pourquoi nous rejoindre » permettent de mieux communiquer sur les valeurs portées par le MASA et de mieux identifier les métiers qui y sont proposés. Le site comporte des témoignages d'agents du MASA relatifs à leur métier, cela contribue à donner de la proximité avec les candidats et vise encore à améliorer l'attractivité, environ 40 témoignages sous format video ou écrit sont ainsi insérés sur la page emploi.

La CFDT salue cet effort de communication qui vise à améliorer la perception de nos métiers et à recruter de nouveaux agents.

Enfin, le volet « Nous rejoindre » explique les démarches aux agents pour candidater et devrait permettre (prochainement ?) d'accéder aux calendriers de mobilité ainsi qu'aux résultats.

La CFDT à l'origine de la création de cette page emploi

Malgré les échanges réguliers à ce sujet depuis 2021, l'administration n'avait pas priorisé ce chantier et il n'était donc pas prévu de lancer ce site, du moins pas en 2024.

La CFDT a profité de la révision des lignes directrices de gestion relatives à la mobilité lors du CSA ministériel de juin dernier pour le réclamer en votant contre le texte présenté (voir notre [article](#)). Les autres organisations syndicales ont suivi la CFDT dans cette revendication, ce qui a conduit la secrétaire générale du MASA à prioriser cette évolution lors du CSA ministériel qui a suivi en juillet 2023 (voir notre [article](#)). L'engagement de la secrétaire générale a été tenu puisque la première version de ce site est prête début 2024.

Pour la CFDT, cette V1 est un premier pas qui apporte un plus aux agents. Mais une V2 s'impose. Si nous pouvons nous satisfaire de la création de cette page, des fonctionnalités qui avaient été présentées lors du GT du 23 janvier ne se retrouvent pas dans la version en ligne, il faut espérer que cela revienne rapidement dans une prochaine version !

Quelles évolutions attendre pour cette page emploi ?

Version présentée, version en ligne... quelques écarts à l'arrivée !

Des décalages et écarts de contenu sont constatés entre la version en ligne (le 29 février 2024) et la version présentée lors du GT (23 janvier 2024).

Lorsqu'un poste peut accueillir des agents issus de corps de catégories différentes, il était prévu que ce poste apparaissent dans les critères de tri de chaque catégorie concernée. A ce stade, il est constaté que ce n'est pas toujours le cas. Par exemple, si vous êtes A+, et que vous ne recherchez pas un poste de direction, il convient de cocher la catégorie A (et pas A+) et de regarder pour chaque poste qui vous intéresse s'il est proposé pour votre corps... pas intuitif, et fastidieux !

Il était prévu de pouvoir cocher un « petit cœur » pour que l'agent puisse taguer les offres d'emploi qui l'intéressent, et permettre ainsi de les retrouver plus facilement. Dommage, cette fonctionnalité n'est plus présente dans la version en ligne !

Le SRH avait annoncé que la page emploi présenterait le calendrier de mobilité et pourrait renvoyer vers la note de service de gestion du RIFSEEP (pour bien connaître les barèmes IFSE), il s'avère que ces informations ne sont pas disponibles à ce stade sur le site.

LA CFDT espère que le bug sur le tri selon la catégorie et la possibilité de garder en mémoire des offres d'emploi et autres petits décalages de présentation seront réglés dans un futur très proche afin de faciliter les recherches des agents. Ces évolutions rendraient le site encore plus attractif et valoriserait ainsi le gros travail du

secrétariat général du MASA sur cet outil.

La candidature possible dans un futur proche

Donner la possibilité aux agents de candidater en ligne nécessite des développements informatiques spécifiques. La charge de travail ne permet pas, à ce jour, au SNUM de mettre la priorité sur ce sujet aujourd'hui... c'est dommage car l'attractivité de nos emplois passe aussi par ce type d'outil.

Des évolutions sont donc attendues et programmées. A ce stade, le calendrier n'est pas encore défini mais le SRH souhaiterait que la seconde évolution puisse se faire à partir de septembre 2024.

Cette seconde version permettra à tout agent intéressé par un poste au MASA **de candidater directement sur le site**, ce qui se traduira à terme par le décommissionnement de l'application Agorha mobilité (Agrimob) !

Un agent devrait pouvoir classer ses candidatures selon son ordre de préférence, le SRH a indiqué que cette partie technique nécessitait des travaux de développement importants et que cela ne pourra être mis en ligne rapidement (échéance septembre 2024 au mieux).

La page emploi permettra aussi à terme de recenser les **offres de stage** proposées par les services du MASA, ainsi que les accueils pouvant être réalisés dans le cadre des **Duodays**.

La CFDT salue la mise en ligne de cette page emploi qui devrait contribuer à mieux faire connaître nos missions et métiers. La CFDT souhaite vivement que l'ensemble des services du MASA impliqués dans les évolutions de cette page travaillent de concert pour que la correction des bugs et la mise en œuvre de ces évolutions soit des plus rapides.

N'hésitez pas à nous signaler les difficultés que vous

rencontrez en naviguant sur ce site, ainsi que vos remarques ou suggestions afin que nous demandions des modifications dans le cadre de la 2ème version du site dont le principe a été acté par la secrétaire générale, sans date précise à ce stade : Pour nous contacter, cliquez [ici](#).