

Lignes directrices de gestion relatives à la mobilité du Cerema

Introduction

En application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique et du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, le présent document constitue les lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la mobilité du Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (Cerema).

Elles s'inscrivent dans le respect et la continuité **du cadre général des LDG fixées par le ministère de la Transition écologique et de la cohésion des territoires (MTECT) modifiées et le ministère de la transition énergétique (MTE) modifiées en date de juin 2023.**

Le Cerema a choisi **néanmoins d'adapter d'appliquer et de décliner** les LDG des **MTECT/MTE** à ses spécificités organisationnelles, fonctionnelles mais aussi liées à son projet stratégique. **notamment pour ce qui concerne les agents relevant de son autorité par délégation (adjoints administratifs des administrations de l'Etat — AAAE et ouvriers des parcs et ateliers — OPA) ou en propre (non titulaires ayant signé un contrat à durée indéterminée avec le Cerema — CDI Cerema) ;** Si le présent document ne retranscrit pas l'intégralité des LDG ministérielles, constituant le cadre de référence, **il précise les choix opérés en matière de déclinaison des différents dispositifs.**

Le Cerema conservant son entier pouvoir d'appréciation s'agissant du traitement des demandes de mobilités formulées **par les agents relevant de son périmètre (tous corps et statuts confondus) des AAAE, OPA ou agents sous CDI Cerema,** il se réserve la possibilité de déroger, conformément aux dispositions légales et réglementaires, aux LDG de l'établissement, notamment lorsque la situation de l'agent ou les besoins du service peuvent le justifier.

La déclinaison et la mise en œuvre de ces lignes directrices de gestion au sein de l'établissement doivent permettre d'assurer une plus grande fluidité dans le processus de mobilité pour l'ensemble de ses acteurs, qu'il s'agisse des agents candidats, des services recruteurs ou de la chaîne fonctionnelle RH intervenant sur le champ de la mobilité et plus largement des parcours professionnels.

L'élaboration de ce document est la résultante d'un processus piloté par la direction des ressources humaines du Cerema, de la consultation préalable des **MTECT/MTE** ayant pour objectif de garantir leur compatibilité avec les LDG ministérielles, ainsi que des organisations syndicales. Les LDG du Cerema ont été validées lors du CTE du 17 décembre 2020.

Un bilan annuel est présenté une fois par an aux représentants du personnel en **comité technique d'établissement (CTE), futur comité social d'administration,** pour les agents **relevant de son périmètre du corps des AAAE, du statut des OPA ou recrutés sous contrat à durée indéterminée par le Cerema.**

La version modifiée des LDG Cerema relatives à la mobilité entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Ce document de référence pourra être amené à évoluer selon le retour d'expérience sur la mise en œuvre des nouvelles modalités décrites ci-après, au détour de la présentation du bilan annuel prévu en CSA.

Ces lignes directrices de gestion entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2021. De manière transitoire et en l'absence de LDG propres à l'établissement, le Cerema a appliqué les LDG des MTECT/MTE datées du 14 février 2020.

Les LDG relatives à la mobilité du Cerema seront complétées de celles relatives aux promotions et parcours professionnels.

Sommaire

1. **Champ d'application**
2. **Orientations générales de la politique de mobilité du Cerema**
3. **Le processus général et les modalités de gestion des demandes individuelles**
 3. A. Macro-processus de mobilité
 3. B. Modalités de publicité et de gestion des demandes individuelles de mobilité
 3. C. Modalités d'échange d'informations entre les représentants des organisations syndicales et l'administration
 3. D. Modalités de recours contre une décision du Cerema
4. **Les durées minimales et maximales d'occupation d'emploi**

1. Champ d'application

Les présentes lignes directrices de gestion étant une déclinaison des LDG ministérielles, elles concernent les agents exerçant au Cerema dont les corps ou statuts sont cités ci-après s'agissant du processus général.

- les fonctionnaires des corps pour lesquels **le MTECT et le MTE** sont l'autorité de nomination
- les administrateurs **de l'Etat civils** et les attachés d'administration de l'État rattachés pour leur gestion au **MTECT et au MTE**
- les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts
- les chargés d'études documentaires
- les agents non titulaires ayant signé un contrat à durée indéterminée avec le **MTECT et le MTE**
- les agents issus de corps gérés par d'autres ministères candidatant dans un service du Cerema. Il s'agit notamment des ingénieurs de l'industrie et des mines (IIM), des techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie (TSEI), des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) et des techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture (TSMA).

Elles s'appliquent plus particulièrement aux AAAE, OPA et agents non titulaires ayant signé un contrat à durée indéterminée avec le Cerema pour lesquels l'établissement est considéré comme autorité de nomination.

2. Orientations générales de la politique de mobilité du Cerema

Les grandes orientations sont celles fixées par la Charte de la mobilité dans la fonction publique de l'État, émanant du ministère du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État.

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels reconnaît aux agents le droit à la mobilité et leur permet de construire un parcours professionnel cohérent et enrichissant qui réponde à leurs aspirations personnelles et aux besoins des services.

La mobilité peut être :

- fonctionnelle : changement de poste de travail,
- géographique : changement de lieu d'emploi,
- structurelle : changement d'employeur.

Ce changement peut être à l'initiative de l'agent, peut résulter d'une proposition de l'employeur ou d'une réorganisation du service.

La mobilité se construit dans le respect de trois principes fondamentaux :

- elle répond à une attente de l'agent, à un besoin du service ;
- elle constitue une opportunité d'enrichissement et de progrès pour l'agent et pour le service, une dynamique « gagnant-gagnant » ;
- la réussite d'une démarche de mobilité repose sur un partage de responsabilités :

- l'agent est acteur de son évolution professionnelle ;
- l'employeur propose des parcours professionnels valorisants ;
- le cadre encourage et facilite les projets des agents ;
- les acteurs de la gestion des ressources humaines accompagnent la construction et la réalisation des projets.

Le Cerema considère la mobilité comme l'un des principaux leviers de la gestion des compétences et des parcours professionnels de ses agents.

Afin de rendre le processus de mobilité efficient, une définition précise des compétences requises pour occuper le poste est nécessaire.

Pour aider le service recruteur à déterminer les pré-requis ainsi que les compétences ciblées, le Cerema se dote d'un « référentiel fonctions » répertoriant les principales fonctions mais aussi les composantes des profils de postes (savoir, savoir-faire et savoir-être) répondant aux exigences du service et enjeux de l'établissement.

Le Cerema vise par ailleurs, **au cours du second semestre 2023** ~~du premier semestre 2024~~, le déploiement harmonisé à l'échelle de l'établissement d'un dispositif d'accueil du nouvel arrivant, ayant

pour objectif de constater les compétences acquises par le candidat ainsi que celles qui méritent d'être développées, grâce aux leviers que sont la formation, le compagnonnage... Le cas échéant, la mise en œuvre de parcours de professionnalisation pourra être envisagée.

À travers la définition de ses LDG, exigeant le déploiement de nombreux référentiels propres à l'établissement, le Cerema a pour ambition de faire de la mobilité l'un des vecteurs du développement des compétences et de la valorisation du parcours professionnel de chacun de ses agents.

3. Le processus général et les modalités de gestion des demandes individuelles

3. A. Macro-processus de mobilité

Pour les postes de toutes les catégories confondues : catégories A, B et C

Les MTECT/MTE prévoient deux dispositifs : le cycle de mobilité dit « de printemps » (avec prise de poste en septembre) et le « Fil de l'eau » (cf LDG ministérielles du 14 février 2020).

Le Cerema décide, après capitalisation de l'expérience sur les 3 années de mise en œuvre des LDG, de s'inscrire exclusivement dans le dispositif du cycle annuel des ministères de tutelle suivi de des campagnes de fil de l'eau.

La procédure dite de mobilité au « Fil de l'eau ABC » est mise en œuvre afin de pourvoir les postes effectivement vacants.

Elle se déroule du 1^{er} janvier juillet de l'année N au 31 décembre de l'année N, sous forme de campagnes dont le calendrier est élaboré par la DRH du Cerema et publié sur le bureau numérique afin de le partager avec l'ensemble des acteurs de l'établissement.

En application de la circulaire du 3 avril 2019, les postes sont publiés pour une durée d'un mois sur le site « Choisir le service public » la place de l'emploi public (PEP).

Il peut être dérogé à cette durée au motif d'urgence, en raison de l'impérieuse nécessité d'assurer la continuité du service.

La fréquence de publication est fixe et respecte le calendrier défini en année N-1 ; les offres sont diffusées dans le cadre des campagnes ouvertes par la DRH des ministères de tutelle, sur saisine de la DRH du Cerema (Service compétences et parcours professionnels – pôle recrutement-mobilité), et sur la base des demandes des services faisant l'objet de saisies par les services RH de proximité, après accord formel de la direction générale.

La date de mutation se situe, par défaut et pour un candidat interne au périmètre ministériel, deux mois après la date de fin de publication des postes afin de respecter le délai de prévenance du service d'origine. Cette date peut être décalée, avant ou après, s'il y a accord des services d'origine, d'accueil et de l'agent, après arbitrage de la DRH du Cerema.

Pour les postes à enjeux du Cerema

Tout au long de l'année et de façon exclusive, la procédure dite de mobilité au « Fil de l'eau » s'applique pour pourvoir certains postes revêtant un enjeu particulier pour l'établissement et dont la vacance est assurée.

Les postes dits à enjeux correspondent aux postes d'encadrement supérieur du Cerema situés au niveau N-1 d'un directeur d'une direction technique, territoriale, fonctionnelle ou transversale : postes de directeur adjoint, secrétaire général, directeur délégué aux ressources, directeur délégué, directeur d'agence ou de département, chef de service, responsables de secteur d'activité, directeur du développement, et leurs adjoints le cas échéant.

La fréquence de publication n'est pas fixe, les offres sont diffusées au fil de l'eau sur le site « Choisir le service public » la PEP par la DRH du Cerema (Service compétences et parcours professionnels – pôle recrutement-mobilité), sur demande du service via son relais RH de proximité et après accord formel de la direction générale.

Ces postes ne sont pas publiés dans le cadre des campagnes fil de l'eau ABC du cycle de mobilité du printemps.

La date de mutation se situe, par défaut et pour un candidat interne au périmètre ministériel, deux mois

après la date de fin de publication des postes afin de respecter le délai de prévenance et de laisser le temps au bureau de gestion compétent de la DRH des MTECT/MTE ou de la DRH du Cerema, selon le statut ou corps de l'agent, de prendre l'arrêté ou l'avenant au contrat correspondant.
Cette date peut être décalée, avant ou après, s'il y a accord des services d'origine, d'accueil et de l'agent, après arbitrage de la DRH du Cerema.

Pour les postes de cadres dirigeants

Tout au long de l'année, la procédure de mobilité se déroule au fil de l'eau avec une publication des postes au bulletin des cadres dirigeants.
La diffusion de l'offre est opérée par la DRH des MTECT/MTE, sur saisine de la DRH du Cerema, après demande expresse du directeur général de l'établissement.

3. B. Modalités de publicité et de gestion des demandes individuelles de mobilité

Phase de publication

Le Cerema informe les agents, par tout moyen, de l'ensemble des postes proposés à la mobilité, via la rubrique « mobilité » du portail RH (intranet du Cerema) listant les liens des sites ou applications numériques tels que « RenoiRH » et le site « Choisir le service public » la PEP.

Phase de candidatures

- Candidatures dites « entrantes »

~~Pour le cycle de printemps ainsi que p~~ Pour la mobilité « au fil de l'eau » (hors postes à enjeux), les candidats déposent leurs candidatures officielles assorties de l'ensemble des pièces justificatives requises au plus tard le dernier jour de la publication.

Les agents peuvent contacter directement les services recruteurs mentionnés dans l'avis de vacance de poste afin d'obtenir tout renseignement utile et le cas échéant un entretien.

Comme le mentionnent les LDG ministérielles, les services recruteurs doivent répondre à toute sollicitation écrite des candidats.

En cas d'affluence de candidatures sur un même poste, le service recruteur peut opérer une sélection intermédiaire visant à réduire le nombre d'entretiens à conduire.

Si les entretiens peuvent avoir lieu en présentiel, ils peuvent également se tenir à distance (téléphone, visioconférence, etc.), en raison de contraintes calendaires (disponibilités) mais également de considérations pratiques (éloignement géographique, risques sanitaires...).

Pour mémoire, les agents qui font valoir une priorité légale de mutation (articles L512 et L442 du code général de la fonction publique articles 62 bis et 60 II de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) doivent se voir systématiquement proposer un entretien.

Après étude des candidatures et en tout état de cause, le service recruteur doit apporter une réponse écrite aux candidats ayant formalisé une demande de mobilité.

Les avis des services recruteurs peuvent être de deux ordres :

- avis favorable : cette position requiert en sus de l'avis, le classement du candidat

- avis défavorable : ce choix, qui doit être assumé par le service recruteur et non dévoyé pour assurer la sélection du candidat n°1, induit la production d'un argumentaire étayant les raisons de cette éviction. La motivation de l'avis sera analysée par l'autorité de gestion par délégation (DRH du Cerema).

Si cette dernière la juge insuffisante, elle est en droit de requérir un éclairage complémentaire avant de procéder à l'arbitrage.

En cas d'avis défavorable émis par le service recruteur, d'autant plus sur une candidature exprimée par un agent faisant valoir une priorité légale de mutation (articles 60 II et 62 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984), celui-ci doit être porté à la connaissance du candidat par écrit, accompagné du motif de rejet avant la publication officielle des résultats par l'autorité de gestion par délégation.

Les situations spécifiques sont prises en compte sous réserve que les candidats les aient signalées et accompagnées des justificatifs requis à l'administration au plus tard lors du dépôt de leur candidature.

- Candidatures dites « sortantes »

Tout agent souhaitant opérer une mobilité en dehors du périmètre de l'établissement doit en avvertir son service le plus en amont possible afin de permettre le cas échéant à ce dernier d'anticiper et de formaliser une demande de publication de poste.

Le service d'origine du Cerema est appelé à émettre un avis au départ de l'agent.

Si cet avis est défavorable, les services d'accueil (services ou opérateurs des MTECT/MTE) pour les corps ou statuts qu'ils gèrent, comme le Cerema pour les AAAE et OPA, peuvent s'autoriser à ne pas en tenir compte.

Ce cas de figure peut être rencontré lorsque l'avis défavorable opposé à l'agent est lié à la durée d'occupation insuffisante du poste. Ce motif ne peut valablement être invoqué que dans le cadre des dispositions prévues dans l'arrêté ministériel du 6 janvier 2023 fixant les types d'emplois soumis à une durée minimale ou maximale d'occupation alors même que celui-ci remplit les conditions édictées dans les LDG ministérielles ou celles du Cerema.

L'absence d'émission d'avis au départ vaut acceptation du service d'origine.

- Candidatures internes à l'établissement

Lorsque l'agent demande une mobilité au sein d'une autre direction du Cerema et qu'une discordance apparaît entre les avis des services d'origine et d'accueil, la direction générale (DRH) s'autorise le cas échéant à arbitrer sur le mouvement, en amont de la phase de remontée des candidatures et de l'arbitrage de l'autorité de nomination.

Décisions de mobilité

Les décisions de l'administration portant sur les demandes de mobilité entrantes (périmètre Cerema) exprimées dans le cadre des campagnes de fil de l'eau ABC sont publiées par les MTE/MCTRCT sur l'espace numérique du pôle ministériel pour les agents relevant de statuts ou de corps à gestion centralisée ; par la DRH du Cerema sur le bureau numérique de l'établissement le portail RH du Cerema (site intranet) pour les AAAE, les OPA, les agents non titulaires ayant signé un contrat à durée indéterminée avec le Cerema.

Elles précisent les corps et services d'origine des candidats retenus.

Pour le cycle de printemps et uniquement pour les AAAE et OPA, les décisions sont publiées au plus tard le 30 juin.

Le rythme des publications de décisions issues du processus du « fil de l'eau ABC » est prévu tous les mois à date fixe, selon le calendrier défini en année N-1.

Les décisions de l'administration sur les demandes de mobilité entrantes (périmètre Cerema) exprimées dans le cadre des campagnes de fil de l'eau à enjeux sont également publiées par la DRH du Cerema sur le bureau numérique de l'établissement.

3. C. Modalités d'échange d'informations entre les représentants des organisations syndicales et l'administration

Dans le strict respect des LDG ministérielles et de leur déclinaison au sein du Cerema, les agents peuvent saisir un représentant désigné par une organisation syndicale de leur choix, représentative au niveau national (CSM CTM) comme au niveau de l'établissement (CSA CTE) afin d'évoquer leur situation personnelle, de la porter à la connaissance de l'administration ainsi que pour intervenir le cas échéant auprès du service recruteur en cas d'avis défavorable émis par ce dernier.

Comme les MTECT/MTE, le Cerema met à disposition de chaque organisation syndicale une rubrique sur le réseau BOX une plateforme numérique pour leur permettre de signaler le cas des agents relevant de son autorité.

Cette rubrique pourra être complétée pendant toute la durée de publication des postes et au plus tard à la date limite de remontée des avis des services sur les candidatures.

Le Cerema présente un bilan annuel, sur la base des décisions individuelles de mobilité des agents entrant dans le périmètre des AAAE et OPA, comprenant des indicateurs sur l'origine des recrutements

(par corps et type de service), l'égalité professionnelle, les cas d'application des articles L512 et L442 du code général de la fonction publique 60 et 62 bis et les éléments de synthèse chiffrés sur les recours.

3. D. Modalités de recours contre une décision du Cerema

L'agent peut, dans le délai de deux mois suivant la publication de la décision du Cerema, pour les AAAE, OPA et agents non titulaires ayant signé un contrat à durée indéterminée avec le Cerema, déposer un recours administratif s'il estime que la décision est irrégulière. Ce recours est un recours gracieux s'il est formé auprès de la direction technique, territoriale, transversale et fonctionnelle qui a pris la décision, ou un recours hiérarchique s'il est adressé au directeur général du Cerema.

La direction technique, territoriale, transversale et fonctionnelle ou la direction générale saisi(e) du recours administratif dispose d'un délai de deux mois pour répondre, à compter de la réception de la demande.

Si elle ne l'a pas fait dans ce délai, cela fait naître une décision implicite de rejet du recours administratif. Si l'agent juge la réponse non satisfaisante, il peut former un recours contentieux dans le délai de deux mois, suivant le cas, de la réception de la réponse écrite du Cerema, ou de la date de naissance de la décision implicite de rejet.

L'agent peut également former un recours contentieux devant le tribunal administratif compétent pour son lieu d'affectation, dans un délai de deux mois suivant la notification de la décision d'affectation. Le recours contentieux doit comporter les motifs de la contestation et être accompagné de la décision attaquée.

4. Les durées minimales et maximales d'occupation d'emploi

Des durées minimales ou maximales d'occupation d'emploi peuvent concerner certains postes. Deux situations sont à distinguer :

- des postes pour lesquels est indiquée une "recommandation" de durée, par exemple sur les primo-affectations, durée indiquée sur la fiche de poste concernée

- des postes pour lesquels est prescrite une durée impérative, minimale ou maximale, qui a un caractère réglementaire et qui figure dans l'arrêté ministériel du 6 janvier 2023 fixant les types d'emplois soumis à une durée minimale ou maximale d'occupation. Cet arrêté liste les postes du Cerema pour lesquels un avis défavorable en sortie de périmètre peut être formulé, sous réserve qu'une mention spécifique soit opérée dans la fiche de poste.

Dans le premier cas, le Cerema émet une recommandation forte en termes de durée d'occupation minimale d'emploi, s'agissant de postes pourvus par le biais de la primo-affectation ou d'un concours pour les populations dont il assure la gestion.

Sont concernés :

Les emplois occupés par des primo accédant : recrutement sans concours d'AAAE

Pour ces primo affectations, une durée minimale de 3 ans est recommandée, le cas échéant ramenée à 2 ans dans le cadre de les articles L512-19 et L442 du code général de la fonction publique 60 de la loi n° 84 16 du 11 janvier m k, voire moins en cas de difficultés.

Cette durée est justifiée par la nécessité d'acquérir une expérience minimale au sein de la fonction publique, dans des domaines parfois très techniques (ex : comptabilité, RH...) et par l'intérêt du service dans des régions où la rotation est importante.

Les emplois occupés suite à une réussite à concours : concours interne d'OPA

A ce titre, figureront dans les fiches de postes des emplois ciblés l'indication de la **durée d'occupation minimale recommandée**.

Dans le second cas, en application de l'article 10 du décret relatif aux lignes directrices de gestion (et article 60 III loi 84 16 du 11 janvier 1984), le Cerema peut se prévaloir des dispositions figurant dans

~~l'arrêté ministériel cité précédemment. réserve la possibilité de soumettre aux MTECT/MTE une liste des emplois ou zones géographiques pour lesquels une durée minimale d'occupation serait requise avant de formaliser une nouvelle demande de mobilité. Ces éléments doivent faire l'objet d'un arrêté ministériel contresigné du ministre en charge de la Fonction publique.~~

Des dérogations seront possibles, dans l'intérêt du service, pour tenir compte de la situation personnelle ou familiale de l'agent.