

Rôle et responsabilité des recruteurs en matière de mobilité

I - CONTEXTE :

- **La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique :**

- Cette loi pose les fondements d'une rénovation en profondeur de la gestion des ressources humaines dans la sphère publique. Ainsi, elle supprime la compétence des CAP s'agissant des actes de mobilité des agents dès le 1er janvier 2020 et prévoit l'édiction de lignes directrices de gestion (LDG) qui déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et fixent les orientations générales en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours.
- Aux MTES-MCTRCT, les lignes directrices relatives à la mobilité ont été signées le 14 février 2020.

- **Les conséquences : une responsabilité accrue des recruteurs**

La fin de la consultation des CAP pour les actes de mobilité rend l'administration seule responsable de la mobilité et responsabilise davantage les recruteurs. La décision est basée sur le classement du service recruteur, fondé en priorité sur l'adéquation entre le profil et les compétences du candidat et le poste, ainsi que le classement des vœux des candidats sur les postes.

Cela implique :

- Un strict respect des principes prévus dans les LDG, ce dont s'assurera la DRH ;
- Une professionnalisation du recrutement. Un module est en cours de préparation par la DRH et sera proposé à l'ensemble des managers.

Ces mesures sont essentielles afin de prévenir les risques de recours administratifs ou contentieux. En effet, l'agent peut, dans le délai de deux mois suivant la publication de la décision de l'administration, déposer un recours administratif (gracieux ou hiérarchique) ou contentieux contre une décision qu'il estime irrégulière.

II – ROLE ET RESPONSABILITES DES RECRUTEURS :

Les recruteurs :

- **Rédigent soigneusement la fiche de poste en y mentionnant les compétences clefs attendues**
 - Savoirs : grands domaines de savoirs théoriques à maîtriser pour exercer tel métier. Qualifications - certifications requises le cas échéant ;
 - Savoir-faire opérationnels : capacité, éprouvée par la pratique, à réaliser concrètement une tâche ;
 - Savoir-être : compétences comportementales, qualités personnelles (exemples : capacité d'écoute, sens de l'initiative, du travail en équipe, etc.).
- **Reçoivent les demandes des candidats**
 - Répondent à toute demande de renseignement écrite.
 - Étudient toutes les candidatures.
- **Proposent des entretiens aux candidats**
 - Il est préconisé aux services recruteurs de proposer à tous les candidats un entretien si moins de cinq personnes manifestent un intérêt pour le poste. A partir de cinq candidats, seuls les candidats dont le profil apparaît en adéquation avec le poste se voient proposer un entretien.
 - Ces entretiens peuvent avoir lieu en présentiel ou à distance (téléphone, visio-conférence, etc.).
 - Les agents qui font valoir une priorité légale de mutation (articles 62 bis : restructuration d'un service de l'Etat, et 60 II de la loi n°84.16 du 11 janvier 1984 : rapprochement de conjoint, travailleur handicapé, exercice de fonctions dans un quartier urbain difficile, centre de leurs intérêts matériels et moraux, suppression d'emplois) doivent se voir systématiquement proposer un entretien.
- **Dans tous les cas de figure, ils apportent une réponse écrite à tous les candidats.**
- **Classent tout candidat ayant reçu un avis favorable.**
 - Le recruteur réalise une analyse comparée et objective des différentes candidatures sur la base des différents éléments reçus (CV, comptes rendus d'entretien professionnel, etc) et des entretiens de recrutement. L'appréciation du service recruteur est fondée sur les compétences, les aptitudes, l'expérience professionnelle du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir. Le recruteur conserve les documents justificatifs à l'appui de son classement.

- Le classement du recruteur est fondé en priorité sur l'adéquation entre le profil et les compétences du candidat et le poste.

Le recruteur veille à ne pas projeter un profil type sur le poste, dans la mesure où les agents de différents corps, statuts ou genres peuvent postuler et à appréhender les capacités du candidat à acquérir les compétences requises.

- Si nécessaire, le recruteur devra proposer une formation prise de poste pour approfondir les connaissances nécessaires, afin de réunir les conditions de réussite de l'agent recruté.
Pour les candidatures externes, le choix s'effectue, sous réserve des disponibilités effectives de possibilité de recrutement au niveau ministériel.

- **Motivent les avis défavorables.**

- Motivent explicitement et précisément les avis défavorables.

Le choix d'émettre un avis défavorable ne doit pas être dévoyé. Ainsi un avis défavorable ne doit pas être donné afin de garantir que le candidat classé numéro 1 soit effectivement retenu.

- Communiquent aux candidats les avis défavorables.
- Font un retour écrit en motivant son rejet à l'agent qui a obtenu un avis défavorable alors qu'il fait valoir une priorité légale de mutation, avant la publication des résultats par l'autorité de nomination.

- **Étudient avec attention les situations individuelles spécifiques :**

- Cas des agents faisant valoir une priorité légale de mutation (la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) :
 - Les priorités de l'article 62 bis : en cas de suppression de poste dans le cadre d'une restructuration d'un service de l'État ou d'un de ses établissements publics ; l'agent est alors prioritaire sur un agent invoquant une priorité légale de l'article 60 II (cf décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019). Les modalités de mise en œuvre opérationnelles de cette nouvelle priorité légale sont en cours de définition par la DGAFP, en particulier du point de vue de l'articulation avec les opérations de restructuration.
 - Les priorités de l'article 60 II : rapprochement de conjoint, handicap, suppression de poste, centre de ses intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie, fonctions exercées dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles.

Lorsqu'un candidat présente un motif de priorité légale, sa candidature est prioritaire, quel que soit son classement par le service d'accueil, dès lors qu'il a obtenu un avis favorable du service.

- Au-delà de ces priorités légales, la situation individuelle des agents est examinée avec attention :
 - dans une logique de soutien aux parcours diversifiés et de valorisation dans le déroulement de carrière ;
 - dans une optique de prise en compte des critères d'ordre familial ou répondant à des situations sociales particulières

- **Informent les candidats de leurs avis et classement :**
 - Une fois son choix arrêté, le service recruteur fait connaître sa décision aux candidats, retenu et non retenu(s).
 - Les recruteurs sont invités à dialoguer avec les candidats non retenus pour les accompagner et les conseiller dans leurs recherches futures.

- **Peuvent être saisis par les organisations syndicales :**
 - En effet, les agents peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale de leur choix, représentative soit nationalement (CTM), soit au niveau de leur service ou du service recruteur (Comités techniques spéciaux - CTS) afin d'évoquer leur situation personnelle et de la porter à la connaissance de l'administration.
 - De plus, un agent qui a reçu communication d'un avis défavorable pourra faire intervenir l'organisation syndicale de son choix auprès du chef de service.

III – Du côté des candidats :

- Il est souhaitable que les agents ayant un projet de mobilité en fassent part le plus en amont possible à leur encadrement.

- Les candidats qui veulent signaler une situation individuelle spécifique, doivent porter ces situations à la connaissance de l'administration par tout moyen. Ils le font au plus tard au moment où ils déposent leur candidature.