

Groupe de dialogue du 8 mars 2016

LES DISPOSITIFS DE MOBILITE

SG/DRH



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE
www.developpement-durable.gouv.fr

MINISTÈRE DU LOGEMENT,
DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES
ET DE LA RURALITÉ
www.territoires.gouv.fr

Quelques chiffres sur la mobilité

L'offre de postes au cycle 2016-5

Autant de postes publiés en A qu'en B : **1716 A, 1728 B**

Forte proportion de postes publiés susceptible vacants : **70% en A, 59% en B**

Peu de postes réservés « services » ou « ZGE » : **5% en A, 10% en B**

Beaucoup de postes sans candidats : **36% en A+, 48 % en A, 54% en B.**

Le nombre de candidatures au cycle 2016-5

Plus de candidats en A qu'en B : **1123 en A, 862 B**

Le nombre de mutations réussies

De l'ordre de 800 mutations internes sur les postes A et B par cycle.

Nombre de RI en moyenne sur 5 ans : **290 A et 110 B par an.**

400 à 600 corrections faites pendant la publication sur les postes selon les cycles

Une réflexion globale et ouverte sur le sujet de la mobilité

- De nombreuses questions liées à la mobilité ont été soulevées au cours de la réunion du 12 juin 2015.
- La DRH conduira en 2016 une réflexion pour objectiver les contraintes, identifier les points de blocage et en déduire des actions à conduire pour lever les freins à la mobilité.
- Il s'agit d'un chantier prioritaire pour la DRH qui fera l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales.
- La réforme des cycles s'inscrit dans ce chantier.

Le système actuel à 3 cycles est incompatible avec les récentes décisions interministérielles

- Les MEEM/MLHD se singularisent des autres ministères en DDI qui proposent deux cycles de mobilité par an (MAAF et Intérieur).
- Le Premier ministre a décidé d'harmoniser les calendriers ministériels liés aux mutations et affectations au 1er septembre 2015 (RIME 23/07/14).
- Le Copil des DDI du 15 décembre 2015 a acté le choix de 2 dates en 2017 (31 mars et 29 septembre) pour les remontées des avis des chefs de service sur les mutations.
- Ce calendrier impose 2 cycles de mobilité en mars et septembre

Des points forts de la mobilité aux MEEM/MLHD à conserver

- Transparence des procédures / équité pour les agents
- Les postes ne sont pas fléchés par corps
- Le choix de l'employeur est privilégié
- La priorité est donnée au redéploiement interne
- Vrai pilotage par la DRH, garante des priorités législatives (rapprochements de conjoints, etc.)

Les enjeux du passage à 2 cycles

Traiter les problèmes du système actuel pour les agents et les services

- Délais de publication des postes et de candidature très courts.
- Liste figée une fois publiée, pas d'additif possible hors corrections exceptionnelles.

Limiter les risques

- Pour les agents, ne pas retarder les projets de mobilité.
- Pour les services, ne pas allonger la vacance des postes.

Maîtriser les impacts sur les procédures de gestion

Quel est le projet de passage à 2 cycles ?

Passage de trois à deux cycles de mobilité

- Pour tous les corps de catégorie A et B, hors listes spécifiques
- Prise de poste au 1er mars et 1er septembre

Procédure de mise au point et de consultation de la liste des postes vacants rénovée

- Dès la connaissance des résultats des mutations du cycle précédent, la constitution d'une liste de postes restés ou devenus vacants
- Une mise à jour par les services des postes publiés dans l'application MOBILITE - cette phase de publication provisoire durerait environ 3 mois
- La publication de la liste définitive et la possibilité de candidater durant 1 mois, comme aujourd'hui

Avantages des 2 cycles

- Le passage à 2 cycles permet de détendre le calendrier du processus de mobilité, en évitant le chevauchement des cycles. Il en résultera une offre de poste de meilleure qualité.
- La liste des postes vacants sera aussi accessible aux agents sur une durée beaucoup plus longue, ce qui favorisera les recherches de postes et les rencontres avec les chefs de services, en dehors des périodes des congés scolaires.
- Pour les services, la détente du calendrier permettra un travail de meilleure qualité, dans de bien meilleures conditions pour l'ensemble de la filière RH dans les services et en administration centrale.
- Pour l'employeur, une meilleure prise en compte des ETP cibles deviendra possible.

Inconvénients des 2 cycles

- Deux possibilités de mobilité au lieu de trois par année civile.
- La réduction du nombre de cycle peut avoir pour effet d'allonger la durée de vacance des postes.
- La préparation de la liste des postes en continu ne sera-t-elle pas plus consommatrice de temps pour les services ?

Les points d'adaptation et les mesures d'accompagnement

Les 2 cycles offrent des avantages mais des mesures d'accompagnement doivent permettre de minimiser leurs inconvénients.

- Souplesse des dates d'affectation : + ou – 3 mois.
- Rétablissement des listes additives ou équivalent.
- Autres ?

La discussion reste ouverte sur certains points d'adaptation, ou des mesures d'accompagnement pour la mise en œuvre du nouveau dispositif.

Les impacts sur les procédures de gestion

- Le calendrier à 2 cycles impose un positionnement des CAP mobilité en juin et fin novembre - début décembre.
- Le passage à 2 cycles aura des impacts importants sur les différentes procédures de promotions.
- Les primos affectations sont peu impactées par le passage à 2 cycles.

Ce qu'il reste à faire

Prochain groupe de dialogue du 14 avril :

- modalités possibles de mise en œuvre des 2 cycles, mise en commun des contributions
- définition d'un programme de travail sur la mobilité

Concertation avec DREAL, DDT et DAC en avril et mai.

La mi juin est la date butoir pour le passage à 2 cycles : lancement de l'appel à postes du premier cycle de 2017.

FIN



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE
www.developpement-durable.gouv.fr

MINISTÈRE DU LOGEMENT,
DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES
ET DE LA RURALITÉ
www.territoires.gouv.fr