

Tableau de comparaison des avantages et inconvénients des systèmes de mobilité à 2 et 3 cycles

3 cycles par an (prise de poste janvier, mai, septembre)	2 cycles par an (prise de poste mars et septembre)	Observations
Une liste principale (x 3 cycles)	1 liste provisoire avec mises à jour et 1 liste définitive (x 2 cycles)	Modalité de mise en œuvre restant à discuter avec les DREAL.

Nombre de cycles dans les ministères :

MEEM/MLHD et MEIN : 3 cycles MAAF / Intérieur : 2 cycles	MEEM/MLHD / MEIN / MAAF / Intérieur : 2 cycles Harmonisation conforme à l'arbitrage interministériel en DDI	Le MEIN a indiqué pouvoir s'aligner sur les MEEM/MLHD.
---	--	--

Durée des étapes du processus :

3 semaines (x 3 cycles)	Mise à jour des postes sur l'application MOBILITE	9 semaines (x 2 cycles)	Avec les 3 cycles, les différentes étapes sont séquentielles. Avec les 2 cycles, les différentes étapes se chevauchent.
1 semaine (x 3 cycles)	Validation et contrôle des postes par les RZGE	Quasi continu pendant les 9 semaines (x 2 cycles)	
1 semaine (x 3 cycles)	Vérification et ajustements par la DRH	1 semaine (x 2 cycles)	
3 à 4 semaines (x 3 cycles)	Publication de la liste de postes et prise de contact (entretiens)	3,5 mois (x 2 cycles)	

Impact pour les agents

Nombre de possibilités de mobilités par année civile :

3 cycles par an	2 cycles par an	Point de vigilance : l'information des agents sur les modifications de la liste provisoire
Une liste figée pendant 1 mois, réduite par les vacances scolaires.	Une liste provisoire pendant une durée de l'ordre de 3 mois puis liste définitive pendant 1 mois.	

Nombre de mutations :

3000 postes A et B publiés vacants ou susceptible vacants par cycle, de l'ordre de 800 mutations.	Inconnu à ce stade mais avec le temps accru donnés aux agents pour la recherche de poste, le nombre de mutations ne devrait pas diminuer.
---	---

Durée de visibilité des postes et prise de contact (entretiens) :

3 à 4 semaines (x 3 cycles)	3 à 4 mois (x 2 cycles)
Le mois de publication est encore réduit par les périodes de vacances scolaires : été pour le cycle de janvier, Pâques pour le cycle de septembre et Noël pour le cycle de mai. Difficultés pour rencontrer les chefs de services.	Le passage à 2 cycles permet le décalage des périodes d'entretiens par rapport à celles des congés scolaires. Le délai laissé aux agents candidats à une mobilité est plus important pour consulter les postes, pour rencontrer les chefs de services et élargir leurs recherches.

Durée pour candidature officielle (dépôts de PM104) :

3 à 4 semaines (x 3 cycles)	3 à 4 semaines (x 2 cycles)
	Possibilité d'identifier les postes à l'avance pendant la publication de la liste provisoire. La concurrence pourrait être accrue entre candidats.

Amplitude acceptée pour modification date de changement d'affectation :

1 mois avant et après la date normale (exceptionnellement 2)	3 mois avant et après la date normale
	Compte tenu des contacts pris en amont entre les agents et les services, il est possible de prévoir un assouplissement des dates d'affectation en accord entre les services et les agents.

Impact pour la filière RH (déconcentrés RH et administration centrale)

Charge de travail importante pour la filière RH :

Cette organisation suppose une gestion à flux tendus, les différents délais de chaque cycle étant calculés au plus juste. Des périodes de saisie des postes par les services trop courtes (pression sur les agents de la "filière RH").	Offre d'avantage de temps pour dérouler les cycles et les CAP. Cette nouvelle procédure allège la charge de la filière RH, tant en SD qu'en AC.	La mise à jour de la liste des postes sera peut-être plus consommatrice de temps pour les services.
--	--	---

Mise à jour de la liste des postes vacants :

Pour les services, le rythme de publication soutenu est à l'origine de difficultés à anticiper les postes à publier. Un cycle de mobilité est engagé alors même que certains résultats du cycle précédent ne sont pas connus.	Quasi continue pendant la période de publication provisoire.
--	--

Demandes d'intervention des services RH des DREAL et DDI après publication :

Impossibilité de publier sur l'application MOBILITE entre les cycles. De nombreux rattrapages en dehors des délais sont faits par la DRH (RM) à la demande des services : création, publication, suppression, validation, modification de postes ou de fiches de postes. 400 à 600 corrections sur les postes selon les cycles. Les agents ne sont pas informés des modifications faites	La publication de la liste provisoire permet aux services des mises à jour pendant le cycle. Les agents peuvent pendant la publication, indiquer à leur service l'état de leur recherche de poste et permettre ainsi à ceux-ci de rajouter leur poste en susceptible vacant.
---	---

Préparation des CAP (MGS, GAP et RM) :

Très gros travail de préparation en 3 semaines avec candidatures très tardives, voire hors délais, candidatures nombreuses saisies en Centrale. Erreurs de saisie découvertes parfois très tard.	Délai plus long pour les candidatures et la préparation des CAP. Possibilité d'approfondir d'avantage les dossiers, de se concerter avec chefs de service, d'alerter sur des mutations ou des situations d'agents à problème, plus de temps pour préparer les arbitrages.
---	--

Outils utilisés : application MOBILITE :

Adaptée.	Peu d'impact. Reconfiguration avant mi-juin 2016 pour le cycle 2017-3.	Les adaptations de Mobilité sont en cours avec SIAS.
----------	--	--

Impact pour les chefs de services**Durée de visibilité des postes et prise de contact (entretiens) :**

1 mois (x 3 cycles)	3 à 4 mois (x 2 cycles)
Le mois de publication est encore réduit par les périodes de vacances scolaires : été pour le cycle de janvier, Pâques pour le cycle de septembre et Noël pour le cycle de mai. Difficultés pour rencontrer les agents.	Les chefs de service disposent eux-mêmes d'une durée plus importante pour recevoir les candidats, hors période de vacances scolaires que contraignent les trois actuels cycles.

Amplitude acceptée pour modification date de changement d'affectation :

1 mois avant et après la date normale (exceptionnellement 2)	3 mois avant et après la date normale.
Nécessite l'accord de l'agent, du service de départ et d'arrivée	Nécessite l'accord de l'agent, du service de départ et d'arrivée.
	Compte tenu des contacts qui seront pris en amont entre les agents et les services, il est possible de prévoir un assouplissement accru des dates d'affectation.

Impact pour l'employeur**Articulation avec les ETP-cibles :**

Cycle de mai : liste publiée après dialogue de gestion mais avant notification effectifs cible. Cycle de septembre : liste publiée avec connaissance des effectifs cible. Cycle de janvier : liste publiée avec connaissance des effectifs cible année n-1.	Cycle de mars : liste définitive publiée avant le dialogue de gestion. Cycle de septembre : liste définitive publiée avec connaissance des effectifs cible.
Difficile corrélation entre le volume de publication des postes par les ZGE et les cibles autorisées du fait des calendriers trop tendus et ni coordonnés ni compatibles. Délai très court pour le contrôle des publications.	Avec plus de temps disponible pendant la préparation de la liste définitive, les RZGE, mais aussi la DRH en lien avec les RPROG, peuvent mettre en place un contrôle des publications par rapport aux effectifs cibles.

Rallongement du temps de la vacance :

	Le passage à 2 cycles peut retarder les mutations mais aussi freiner le turn-over dans les services peu attractifs.
--	---

Nombre de CAP :

Préparation et déplacements pour 3 CAP de mobilités par an.	Préparation et déplacements pour 2 CAP de mobilités par an.	Plusieurs dizaines de CAP mobilité par an.
---	---	--