



Mobilité en Centrale

Gt du 21 octobre

La DPAEP va prochainement diffuser une charte de la mobilité en centrale accompagnée de fiches de procédure.

Elle s'applique aux fonctionnaires et aux agents sous contrat à durée indéterminée de l'administration centrale des ministères économique et financier .

Elle est censée instaurer le droit pour tout agent de changer de poste pour une mobilité directionnelle, ministérielle, interministérielle ou inter fonctions publiques.

Les points essentiels à retenir :

Les directions doivent publier tous les postes vacants (la publicité sur l'intranet ministériel est obligatoire).

Une durée minimale et une durée maximale d'occupation sur le poste sont indiquées sur chaque fiche de poste (ainsi que la cotation de leur poste pour la Prime de fonction et de résultat PFR) .

Ces durées sont établies par le service recruteur (la DPAEP contrôle pour éviter les cas aberrants) .

La **mobilité** est **recommandée** lorsque la **durée maximale sur le poste** est **atteinte** (le BRH reçoit l'agent 6 mois avant).

La **mobilité** est **recommandée** lors d'un **avancement de grade** : par exemple, promotion au grade d'APAC

La **mobilité** est **obligatoire** lors d'une **promotion de corps au choix** : par exemple, promotion de B en A .

L'examen des candidatures des agents d'administration centrale est prioritaire sur celui des candidatures externes.

Chaque agent est systématiquement informé des suites réservées à sa candidature quelles qu'elles soient.

Un accompagnement à la mobilité est accordé à tout agent qui en fait la demande par le responsable RH de proximité et par la DPAEP RH.

Le service émet un avis sur la demande de mobilité : si avis positif, le service ne peut s'opposer au départ de l'agent au delà de 3 mois.

En cas de difficultés majeures rencontrées sur un nouveau poste, l'agent peut exprimer un **droit de remords dans les 3 mois suivant la prise de poste** : l'agent recherche alors un nouveau poste .

La DPAEP indique qu'il ne s'agit pas d'instaurer une mobilité obligatoire pour tous les agents de centrale, mais de créer une dynamique. Elle s'adresse prioritairement aux agents qui prennent un nouveau poste sur la base d'une fiche de poste qui spécifie la durée minimale et la durée maximale sur le poste, ainsi qu'aux agents qui changent de catégorie .

La DPAEP constate que seulement 50% de postes d'attachés soient pourvus en interne et qu'il n'y a pas du tout de candidatures sur certains postes de A, de B et de C.

Par ailleurs, dans certaines directions il y a trop de turn-over (rotation) : à la DGTPE et au Budget par exemple, d'où une durée minimale recommandée.

Il sera tenu compte des cas particuliers :

-proximité de l'âge de la retraite (2/3 ans)

-arrivée récente sur un poste

-contraintes familiales et géographiques des agents en province

-reconfiguration totale du poste occupé (Drire/Dreal : on reconfigure le poste après promotion)

-personnes handicapées

Il n'y a **pas de recours en cap** : les syndicats peuvent faire remonter les cas particuliers pour lesquels la DPAEP joue le rôle de facilitateur .

Il est à noter que la DPAEP entend faire jouer aux BRH un rôle de recruteur (filtre, tri des candidatures...) pour lequel ils doivent être formés .

Ces dispositions ne concernent pas les corps techniques à mobilité obligatoire gérés par la DGCIS et les agents du réseau gérés par la DGTPE (mobilité interne après 6 ans à l'étranger).

Elles ne concernent pas non plus les contractuels CDD qui deviennent CDI à 90% après 2 contrats de 3 ans et peuvent alors changer de poste.

Un bilan sera effectué au bout d'un an de mise en œuvre de la charte de mobilité .

⇒ **SUD Centrale a rappelé son attachement à une mobilité choisie par les agents en leur donnant les formations nécessaires à leur prise de poste, et son refus d'une mobilité obligatoire, dont on connaît les conséquences néfastes dans de grandes entreprises .**

SUD Centrale s'inquiète de l'utilisation des notions de durée minimale et maximale d'occupation des postes par les directions (pressions sur les agents).

SUD Centrale rappelle qu'une promotion ne doit pas se traduire par une dégradation des conditions de vie et de travail.

SUD Centrale rappelle que l'entretien professionnel ne doit pas être l'instrument d'une mobilité forcée .

SUD Centrale sera d'autant plus vigilant sur ce sujet sensible pour les agents , que la loi sur la mobilité des fonctionnaires , qui traite des restructurations administratives , a été votée cet été et que la réorientation professionnelle doit faire l'objet d'un décret !