

<p style="text-align: center;"><b>COMPTE RENDU DE LA REUNION DU 18 JANVIER 2006</b> <b>SUR LA MOBILITE EN ADMINISTRATION CENTRALE</b> <b>(mouvements des catégories A, B et C)</b></p>
--

Le troisième groupe de travail sur la catégorie B aborde le thème de la mobilité.

La DPMA a effectué une enquête auprès des personnels ayant participé aux mouvements de mutation interdirectionnelle au cours de l'année 2005, à l'exception des mutations « au fil de l'eau ». Pour des raisons de commodité et de logique, cette enquête a porté sur toutes les catégories. La SDRH nous a fait parvenir les résultats de l'enquête et sa synthèse.

**224 agents ont participé aux mouvements 2005**, catégories C, B et A de niveaux AAC et APAC ou équivalents. **145 agents ont répondu**, soit un retour de 64,7 %. Il est intéressant de noter que 28,3 % n'ont pas muté (41 agents), 15,2 % ont muté à l'intérieur de leur direction (22 agents) et 56,5 % ont muté en interdirectionnelle (82 agents).

**Le taux de mutation en administration centrale est extrêmement faible, 224 candidats pour environ 9 000 agents, soit 2,48 %**, même si tous les agents ne peuvent prétendre à mutation, en particulier les métiers spécifiques et les filières techniques (agents de la DPMA en fonction à SDL et SDI, ouvriers, chauffeurs, ...) et les agents de province qui ne désirent pas changer géographiquement.

**41 agents n'ont pas muté** pour deux raisons principales :

- aucun poste du mouvement ne leur convenait (22 cas = 53,7 %) ;
- leur candidature n'a pas été retenue (16 cas = 39 %) ;
- pour 2 agents, leur hiérarchie s'est opposée à leur départ et pour 1 agent c'est la SDRH.

Il est à noter que presque 2/3 sont certains de se réinscrire aux mouvements 2006.

**104 agents ont muté** : 84 agents soit 80,8 % sont « tout à fait satisfaits » ou « plutôt satisfaits » de leur nouvelle affectation.

La moitié des 20 agents restant ne sont « pas vraiment satisfaits » ou « pas du tout satisfaits » parce que les fonctions exercées ne correspondent pas à celles annoncées.

Enfin, pour 7 agents « l'ambiance ne satisfait pas », pour 4 « difficultés d'adaptation », pour 4 « conditions de travail », pour 3 « rémunération inférieure » et pour 3 « autres ».

**L'information relative à la mobilité** de la part de la hiérarchie et/ou des BRHS est perçue de manière **globalement satisfaisante pour presque 2/3 des sondés.**

A la question « êtes-vous **encouragé par votre hiérarchie** à effectuer une mobilité », **plus de 82 % ne l'ont pas été !**

**L'offre de postes ne leur a pas semblé suffisante en quantité (61,4 %) et en variété de profils (67,6%).**

**37,9 % trouvent les fiches de postes « pas vraiment » ou « pas du tout » explicites et détaillées.**

**Seuls 66,2 % ont eu un entretien avec la SDRH** (31 % des A, 78% des B et 90% des C). L'accueil et le conseil sont globalement bons et l'entretien a permis de mieux cibler la recherche, totalement ou partiellement, pour 62,5 %.

Il est à noter que pour **environ le quart des agents**, cette demande de participation aux mouvements fait **suite à une promotion ou à la réussite à un concours.**

66,9 % ont été reçus par 1 à 3 services et 26,2 % par 4 à 6 services.

L'interlocuteur a été, pour presque 93 %, le responsable hiérarchique direct du poste. Suite à cet entretien, plus de **16 % estiment ne pas avoir reçu des informations suffisantes** sur le contenu réel du poste et son environnement.

Il est tout à fait anormal que **27,66 % des agents n'aient été que « rarement ou jamais » informés des suites de leurs entretiens !**

Motifs de candidature non retenue (191 réponses pour 145 répondants) :

- profil plus adapté sélectionné (32,4 %) ;
- aucune raison (29 %) ;
- compétences recherchées ne correspondent pas à son profil (22,1 %) ;
- l'âge (9,7 %) ;
- autres (38,6 %).

Pour les 145 répondants, les principaux freins à la mobilité sont dans l'ordre d'importance :

- « difficulté de connaître exactement l'environnement des postes à pourvoir » ;
- « localisation géographique » ;
- « attente d'une promotion » ; « freins hiérarchiques » ; « différence de rémunération » ;
- « nécessité d'acquérir de nouvelles compétences ».

## LES AMELIORATIONS ENVISAGEES

**La DPMA a proposé aux OS de nouvelles fiches de postes plus complètes.** Notamment en précisant la *famille professionnelle dominante*, en complétant les activités principales du poste, en *introduisant des informations complémentaires* (relations internes et externes détaillées, bureau seul ou partagé, pics saisonniers, contraintes spécifiques comme les déplacements ou les horaires, formations proposées lors de la prise de poste, ...). Nous y avons apporté quelques modifications.

L'administration reconnaît que l'attente d'une promotion est un frein à la mutation sur lequel il faut réfléchir et travailler. Le SDRH dit qu'il faut encourager les agents à muter car **plus il y aura d'inscrits aux mouvements, plus le choix de postes sera large**. Il nous a promis de demander aux directions de ne pas prendre des détachés et des MAD et souhaite qu'elles donnent la préférence aux agents de statuts centrale, y compris pour de nouvelles missions (ex. : contrôle de gestion) car des formations sont, ou peuvent être, dispensées par l'IGPDE.

Si après une promotion l'agent ne veut pas muter, après incitation du service et de la DPMA, il faut re-qualifier le poste. M. DEULIN se pose la question d'une formation plus poussée et plus complète, et non plus lourde, des agents promus.

La SDRH va améliorer cette enquête, l'affiner sans la changer, et la renouveler ces prochaines années pour voir si la mobilité s'améliore en administration centrale. Un indice de mobilité par direction va être créé.

Les agents sur le même poste depuis longtemps vont être sensibilisés à muter. L'action et le conseil de la SDRH vont être améliorés.

Enfin, dans la **note de saisine aux directions** sur les mouvements 2006, M. DEULIN va leur demander, entre autres, que :

- la situation s'améliore ;
- la mobilité est une nécessité, donc ne pas retenir un agent qui désire muter ;
- après une promotion de corps et de certains grades (accès à B3 et APAC), la mobilité est souhaitée dans une période de 12 à 18 mois.

**La CFDT sera extrêmement vigilante sur l'évolution de ce dossier et sur la concrétisation des améliorations envisagées.**