

FLASH INFOS

12 Juin 2017

Mobilité en administration centrale : la carotte et le bâton...

Pour en finir (une bonne fois pour toutes ?), avec le problème lancinant et récurrent de la mobilité des fonctionnaires d'administration centrale, une grande enquête s'est déroulée auprès de tous les agents, toutes catégories confondues. Le SG a ensuite organisé des entretiens avec les BRH des principales directions et tenu des échanges bilatéraux avec les organisations syndicales.

Sans grande surprise, l'état des lieux permet de constater que les problèmes se concentrent sur la catégorie A, en raison d'une part, de la volonté plus marquée des cadres d'effectuer des tâches nouvelles, d'autre part de la nécessité de le faire pour optimiser leur carrière.

➔ S'agissant de la **mobilité** en général, les mesures seront mises en œuvre à compter du 1^{er} septembre 2017 et s'articuleront autour de 4 axes majeurs :

- Améliorer les **processus et les outils** de suivi de la mobilité ;
- Agir sur la **rémunération** et le déroulement des carrières ;
- Améliorer l'**accompagnement** des agents dans leur démarche de mobilité ;
- Offrir aux directions **un service d'aide** à la mobilité.

Parmi **les solutions originales**, il convient de noter **l'incitation financière à la mobilité**.

Ainsi, dans certains cas (qui restent à définir), il sera possible à l'occasion d'une mobilité de progresser de groupe de fonction du RIFSEEP, ou bien de conserver un groupe de fonction du RIFSEEP, à titre personnel, ou encore de conserver une NBI si le nouveau poste le justifie.

A priori, il s'agit là d'une mesure positive. Mais selon le bilan de l'enquête, la question de la rémunération n'est pas un critère déterminant et ne semble pas être un frein à la mobilité ; par ailleurs, la question se pose de savoir si ces nouveaux avantages – personnels – ne constitueront pas eux-mêmes, à terme, une rigidité à la mobilité. Bref, ne peut-on pas craindre une dénaturation des règles de rémunération pour un bénéfice hasardeux en matière de mobilité ?

S'agissant du déroulement des carrières, la nécessité d'effectuer une mobilité dans les années qui précèdent une promotion sera réaffirmée.

Parmi les mesures d'accompagnement des agents, un poste de « **médiateur de la mobilité** » sera créé au sein du SG ; le médiateur pourra être saisi par les agents qui rencontrent des difficultés dans leur démarche.

Enfin, s'agissant de l'offre de service aux directions, il convient de relever **la création de viviers** internes portant surtout sur les besoins en tension : expert juridique, expert budgétaire, manager, gestionnaire RH, secrétariat de direction.

Aux traditionnelles revues d'effectifs s'ajouteront des **enquêtes prospectives**, lesquelles permettront, outre d'alimenter les viviers de métiers, d'identifier **des agents intéressés par d'autres métiers** que le leur, ou par des métiers émergents, et ainsi favoriser la reconversion des agents qui le souhaiteraient.

La CGC-Centrale ne peut qu'appuyer ces mesures, en particulier la reconnaissance de la polyvalence des agents de statut centrale. Concevoir le recrutement en termes de métiers ne doit pas en effet exclure la nécessaire reconversion des agents afin que ne soient pas systématiquement invoqués l'expérience et l'employabilité immédiate.



S'agissant du problème des **agents en instance d'affectation**, la CGC relève une fois de plus que la mobilité se heurte sur le désormais vieux et lancinant principe du « devoir se vendre ». Tant que la mobilité s'effectuera sur ce seul principe - et la CGC-Centrale n'a eu de cesse de contester ce mode de « recrutement » - il restera inévitablement, compte tenu des critères retenus pour recruter, nombre de « laissés pour compte ». Soit que leur âge, leur « coût » au regard de leur niveau indemnitaire, leur personnalité, leur expérience soient en cause, force est de constater que l'effectif des agents « en instance d'affectation » ne cesse d'augmenter au fil des ans et atteint désormais 73 collègues dont 39 cadres A. 53 agents sont âgés de plus de 50 ans, et 54 sont en instance d'affectation depuis plus d'un an !

Si l'administration envisage diverses mesures, telles que « mieux anticiper » le retour de l'agent, assurer une « meilleure traçabilité » des démarches entreprises et développer les « missions temporaires » pour maintenir l'employabilité de l'agent, en revanche on ne peut que s'étonner des **sanctions financières** qui seront mises en œuvre en fonction de la durée de l'instance d'affectation : barème indemnitaire inférieur lors du placement en instance pour les A+, réduction de 25% de l'IFSE tous les 6 mois pour tous.

Même si l'administration précise qu'il sera « tenu compte » de l'implication de l'agent dans sa recherche de postes ainsi que de sa situation personnelle et sociale, on ne peut admettre une telle dégressivité, même atténuée, pour des collègues qui cherchent sincèrement un nouvel emploi, se présentent systématiquement aux rendez-vous et ne cherchent pas à saboter leur prestation (ce que l'administration a bien sûr les moyens de savoir).

Pour ces agents, « tenir compte de l'implication » ne suffit pas : car ces collègues n'ont pas à payer le choix de l'administration qui les laisse aux prises avec des recruteurs toujours plus exigeants, sans leur donner par exemple ce minimum de priorité dû à l'ancienneté que l'on retrouve dans les mutations effectuées dans les directions à réseaux (DGFIP, DGDDI, etc.). La reconnaissance des insuffisances de la mobilité en administration centrale, les mesures qui viennent précisément d'être arrêtées prouvent, s'il en était besoin, que le Secrétariat général a conscience des difficultés : il ne peut dès lors faire payer ces difficultés aux victimes du système qu'il continue à défendre.