



Centrale
Finances

*Syndicat national de l'encadrement
des finances et de l'industrie*

FLASH INFOS

17 décembre 2015

Mobilité des agents d'administration centrale

Un groupe de travail sur la mobilité des agents d'administration centrale s'est tenu le 4 décembre 2015.

➡ *Un constat tronqué*

Les statistiques présentées, manifestement trop générales, n'ont pas permis d'appréhender la nature et l'ampleur des problèmes que rencontrent nombre de nos collègues.

Ces statistiques font état de pourcentages de mutation par rapport aux effectifs gérés qui semblent flatteurs, soit, en 2014, 17% pour les agents de catégorie A (hors administrateurs civils), 11,2% pour la catégorie B et 7,1 % pour la catégorie C.

A l'opposé, on peut relever deux indices significatifs de la détérioration des conditions de mobilité pour les personnels de statut centrale :

- la forte baisse de la fréquentation du Forum annuel sur la mobilité (de 522 personnes en 2012 à 267 en 2015) ;
- la baisse continue de la mobilité inter-directionnelle des agents de catégorie A (149 agents en 2012, 117 en 2013, 96 en 2014).

Ces données chiffrées n'ont donc pas permis :

- de connaître le taux d'insatisfaction, c'est-à-dire le ratio entre le nombre de demandes et le nombre des mutations obtenues ;
- d'affiner ce taux d'échec par tranche d'âge ;
- de recenser les demandes répétées qui n'aboutissent pas ;
- de déterminer l'effectif des agents « en instance d'affectation ».

A défaut d'un diagnostic suffisamment fin, il est a priori difficile d'identifier les vrais problèmes et leur acuité. Mais, comme nul n'ignore que l'âge ou un parcours professionnel trop « enfermé » dans une spécialité sont autant de handicaps pour changer de fonction, ce GT fut aussi l'occasion d'inventer, je cite les mots du président : « **le GT intuitif** » ! c'est-à-dire un GT où les participants ont l'intuition des problèmes, faute d'avoir des éléments statistiques suffisants...

CGC – Centrale

TURGOT - Télédoc 909 - 86, allée de Bercy - 75572 Paris cedex 12

Tél. : 01 53 18 01 50 - Mél : syndicat-snefi-cgc-centrale@syndicats.finances.gouv.fr

➡ **Des mesures limitées**

La réponse de l'administration pour faire face aux difficultés « ressenties » consiste en deux mesures :

- d'une part, une **revue des cadres limitée** à environ 190 attachés principaux en fonction au secrétariat général et actuellement chefs de bureau, adjoints ou chefs de secteurs, afin d'identifier ceux qu'il convient de soutenir à court terme (cadres sur leur poste depuis au moins 5 ans et qui ne souhaitent pas régresser). Cette revue des cadres sera menée par le chef de cabinet du SG ;
- d'autre part, une **nouvelle application** sur Alizé qui assurera non seulement la consultation des fiches de poste proposées par les directions, comme c'est le cas actuellement, mais permettra désormais d'enregistrer plusieurs requêtes de recherche de poste et de recevoir des fiches correspondant à ses choix ainsi que la notification systématique des nouvelles fiches. Par ailleurs, la cotation du poste ainsi que la date de mise en ligne de la fiche seront systématiquement indiquées.

➡ **Les problèmes subsistent**

Si on ne peut que se féliciter de la mise en œuvre de ces deux mesures, force est de constater que le secrétariat général est assez désarmé face aux recruteurs, lesquels n'ont jamais bénéficié d'une aussi grande latitude pour choisir leurs collaborateurs, soit dans le vivier des titulaires, qu'il soit ministériel ou interministériel, soit en préférant recruter des non titulaires.

De surcroît, les recruteurs manifestent de plus en plus d'exigences : ainsi, les critères de sélection indiqués dans la majorité des fiches de poste, et singulièrement pour les cadres A, sont de plus en plus pointus et interdisent de fait à un agent de se former à un nouveau métier. Quand on exige une « **employabilité** » **immédiate**, sans considération pour le potentiel ou la faculté d'adaptation d'un candidat, son bon sens ou son intelligence des situations, la porte se ferme inévitablement sur la mobilité fonctionnelle que tout un chacun est en droit d'obtenir.

S'agissant des agents « **en instance d'affectation** », ce GT a permis de savoir que leur nombre n'avait pas sensiblement diminué malgré le dispositif mis en œuvre (formation qualifiante, mission). Quant au régime indemnitaire de ces agents en mal d'affectation, on apprend que l'administration traite « au cas par cas » son maintien ou sa diminution (ou sa disparition,) selon ... la situation personnelle de l'agent (!)

D'autres problèmes ont été soulevés :

- les collègues qui n'ont pas accès à ALIZE (dans les DREAL notamment) ne peuvent connaître en temps utile les vacances de poste et sont systématiquement désavantagés pour accomplir leur mobilité ;
- les agents en mi-temps thérapeutique éprouvent toujours des difficultés à recouvrer un poste après leur absence, parfois longue.

● Conclusion

Le GT a tout de même permis d'envisager quelques mesures supplémentaires :

- création d'un **extranet** (à l'instar de « cadres.com » dans ALIZE) au profit des agents ne bénéficiant pas d'un accès à ALIZE ;
- création éventuelle d'un « **CVthèque** » permettant aux agents de déposer leur CV (avec le risque que cette « CVthèque » ne contienne à terme que les CV qui n'intéressent personne...);
- **information des CAP et de la CCP** sur les mouvements de mutation constatés dans l'année.

Il n'empêche : **une fois de plus, une grand-messe sur la mobilité aboutit à un constat de relative impuissance.** Pourtant, on ne saurait trop appeler l'attention de l'employeur public sur les effets d'une mobilité entravée à l'égard des agents, à savoir un désintérêt professionnel, une moindre performance individuelle, une souffrance personnelle et, au final, une moindre efficacité de l'administration elle-même !

