

LISTE DES PROPOSITIONS

Proposition n° 1 : Approfondir les travaux du SIASP au niveau infra-départemental.

Proposition n° 2 : Approfondir la mesure de la mobilité sous l'angle fonctionnel.

Proposition n° 3 : Développer l'information sur les instruments de mobilité existants.

Proposition n° 4 : Structurer avec l'appui des acteurs locaux les bases de données et outils donnant toutes les informations possibles sur les loyers dans la zone, les dates d'inscription,...

Proposition n° 5 : Dans certains cas (situation personnelle difficile, postes particuliers, zones peu attractives), permettre une visite sur le lieu futur d'activité.

Proposition n° 6 : Travailler avec les organisations syndicales à une réorientation de l'action sociale au bénéfice de l'accompagnement à la mobilité.

Proposition n° 7 : Tirer un bilan quantitatif des avantages de carrière acquis en période de mobilité en application de la loi du 3 août 2009.

Proposition n° 8 : Développer dans les bilans sociaux le suivi, l'évaluation et la transparence sur les parcours de mobilité.

Proposition n° 9 : Rendre la DGAFP destinataire des calendriers des CAP de mutation afin qu'elle les publie. En cas de difficulté à recueillir cette information, il pourrait être exigé des différents gestionnaires la fourniture de cette information préalablement à la validation des concours de recrutements par les contrôleurs budgétaires et comptables ministériels (CBCM).

Proposition n° 10 : Mener une étude sur les possibilités de lever l'obstacle des différentiels de taux de cotisation retraite entre les fonctions publiques en examinant la question tant au regard des problématiques de poly-pensionnés qu'au regard des possibilités de prise en charge de la différence par l'administration d'origine.

Proposition n° 11 : En fonction du choix d'un des scénarios développés ultérieurement, abandonner le système du « 1 pour 1 ».

Proposition n° 12 : La mission recommande que :

- ♦ BRIEP et BIEP soit remaniées de telle manière que les données soient systématiquement communes, la BIEP étant l'agrégation des différentes BRIEP auxquels s'ajoutent les postes en administration centrale, services à compétence nationale (SCN) et établissements publics administratifs (EPA) ;
- ♦ la consolidation des offres vacantes soit faite au niveau déconcentré ;
- ♦ les vacances d'emplois du périmètre RéATE soient obligatoirement indiquées sur la BRIEP ;
- ♦ les bourses d'emploi des 3 fonctions publiques soient rapprochées via un portail commun ;
- ♦ dans un premier temps et a minima, les portails des trois fonctions publiques soient accessibles depuis le site de la DGAFP.

Rapport

Proposition n° 13 : Supprimer les aides financières attachées à des zonages soit pour les seuls nouveaux entrants, soit en offrant une garantie de rémunération pour les personnels en place. Il doit être mis fin en particulier à la NBI ville (soit une économie à terme pour l'Etat de 52 M€), et à l'ASA.

Proposition n° 14 : Limiter les avantages dans les zones difficiles à l'attribution de points de barèmes de mutation ou à des dispositifs de fidélisation contractualisés et les sécuriser juridiquement (redéfinition de dispositifs d'un coût supérieur à 110 M€).

Proposition n° 15 : Soutenir l'acte de mobilité vers des zones difficiles par une aide individualisée sous forme d'un accompagnement d'environnement familial / personnel ou d'un appui financier individuel versé en une fois (déménagement, problématiques de transport,...).

Proposition n° 16 : Supprimer l'indemnité de départ volontaire (soit une économie immédiate de 68 M€), qui aboutit aujourd'hui à encourager des départs sur des métiers pour lesquels l'administration continue à recruter.

Proposition n° 17 : Uniformiser l'application des autres mécanismes financiers d'aide à la mobilité, actuellement inégalement mis en œuvre. Les aides reconfigurées pourraient être regroupées dans un fond unique interministériel porté par un opérateur unique.

Proposition n° 18 : Réaffirmer, par circulaire du Premier ministre, le principe de solidarité interministérielle pour le reclassement des agents affectés par des restructurations.

Proposition n° 19 : Professionnaliser les PFRH par la mise en œuvre d'une formation spécifique à chaque poste (formation, action sociale, mobilité, web) qui serait délivrée en commun aux agents des différentes PRFH et garantirait ainsi l'homogénéité des connaissances.

Proposition n° 20 : Instituer une réunion annuelle SGAR/PFRH/DGAFP.

Proposition n° 21 : Traiter de l'emploi public local lors des réunions des préfets de région.

Proposition n° 22 : Associer les PFRH à la mise en œuvre de l'adaptation territoriale des besoins en effectifs et en compétences.

Proposition n° 23 : Crédibiliser la professionnalisation des fonctions par un positionnement hiérarchique suffisant au sein de la préfecture de région.

Proposition n° 24 : Informer et associer les PFRH aux opérations de restructuration afin que les ministères et plus généralement les employeurs publics locaux cherchent ensemble des solutions de reclassement.

Proposition n° 25 : Recentrer les PFRH sur l'emploi public local et la mobilité.

Proposition n° 26 : Faire assumer clairement le recentrage des PFRH par le SGG, la DGAFP et les préfets de région.

Proposition n° 27 : Inclure dans les bilans sociaux des différents employeurs publics un indicateur relatif à la publication des vacances des postes.

Proposition n° 28 : Promouvoir le dialogue sur la mobilité entre gestionnaires RH, encadrement et agents pour anticiper les demandes, les accompagner et assurer une visibilité sur les futures vacances de postes.

Rapport

Proposition n° 29 : Créer un outil national (CV thèque) permettant de faire connaître sa disponibilité à la mobilité à des employeurs prédéterminés.

Proposition n° 30 : Orienter les ressources liées à la formation dans la FPE dans une optique de meilleure employabilité des agents et d'anticipation des mobilités.

Proposition n° 31 : Introduire une fourchette indicative de durée d'exercice des emplois dans les profils ou fiches de certains postes.

Proposition n° 32 : Intégrer l'évaluation et l'accompagnement des volontés de mobilité des collaborateurs dans les critères d'évaluation des managers.

Proposition n° 33 : Développer les affectations sur profil de poste.

Proposition n° 34 : Accroître les procédures d'entretien préalable au recrutement.

Proposition n° 35 : Constituer un vivier de candidats sélectionnés pour occuper des fonctions appelant une mobilité rapide et accompagnée.

Proposition n° 36 : Développer les CAP de régularisation pour les mobilités consensuelles.

Proposition n° 37 : Unifier les dates des mouvements dans le périmètre RéATE.

Proposition n° 38 : Créer une liste d'aptitude par poste validée en CAP permettant des affectations afin de répondre rapidement aux besoins tout au long de l'année.

Proposition n° 39 : Développer les affectations à la résidence afin de permettre au management de proximité d'adapter les compétences des agents mutés sur une base géographique aux nécessités locales du service public.

Proposition n° 40 : Organiser le tuilage fonctionnel pour garantir la continuité du service.