



CANEVAS POUR L'ELABORATION D'UNE CHARTE DE MOBILITE

MOTIFS

Animés par une volonté d'inciter à la mobilité et de communiquer sur le sujet, quelques ministères et des services déconcentrés ont rédigé un document dit « charte de mobilité ».

Dans le contexte actuel où les changements opérés dans les organisations publiques impactent de manière non négligeable les emplois et les métiers des personnes, la mobilité devient un des volets majeurs du plan stratégique de gestion des ressources humaines de celles-ci. C'est la raison pour laquelle des DRH s'engagent dans la rédaction d'une charte de mobilité ou décident de l'actualiser lorsqu'il en existe une.

Pour faciliter l'élaboration d'un tel document et apporter un appui méthodologique à la démarche, un canevas de charte de mobilité est proposé, il résulte d'un travail interministériel conduit au sein du réseau des conseillers mobilité- carrière

PREAMBULE

Contexte

- nouvelle gestion publique (notion de performance)
- le changement (évolution des missions, des métiers et des organisations)
- les évolutions statutaires (fusions de corps, loi mobilité et parcours professionnels)

Enjeux

- adéquation compétences/emploi tout au long de la carrière
- valorisation du potentiel et du parcours professionnel (agent et service)
- gestion collective des emplois et des compétences, GPRH

Définitions

- mobilité fonctionnelle, structurelle, géographique
- mobilité interne, externe (intra/interministérielle, inter- FP, public-privé)

Objet de la charte

- notion d'engagement partagé (dialogue social)

PRINCIPES FONDATEURS DE LA MOBILITE

Droits et devoirs de l'agent et de l'administration

- La mobilité, un droit
- La motivation du refus de mobilité par le service
- L'engagement du candidat à accepter (si plusieurs demandes)
- Le respect de l'intérêt du service
- Le principe de l'adéquation profil- poste
- La transparence
- Le volontariat
- La valorisation des parcours professionnels: prise en compte de la mobilité dans la carrière, l'avancement, l'évaluation ...
- L'appui à la formalisation d'un projet professionnel personnalisé
- L'incitation à la mobilité

CHAMP D'APPLICATION DE LA CHARTRE DE MOBILITE

- Les personnels concernés (en terme de corps, filières, de position statutaire ...)
- Les personnels non concernés
- Les situations particulières (personnels handicapés...)
- Administration centrale et/ou services déconcentrés

CRITERES ET CONDITIONS DE LA MOBILITE

Durée d'occupation d'un poste :

- Bornes mini-maxi, obligatoire ou incitatif, en fonction de la catégorie, de la nature de l'emploi, mention dans la fiche de poste...

Les critères pris en compte :

- Intérêt du service,
- Ancienneté sur le poste,
- Compétences,
- Parcours,
- Formations suivies,
- Nombre de demandes formulées,
- Avis du chef de service,
- Pénibilité des fonctions,
- Inscription dans un projet professionnel personnalisé (PPEP),
- Aspirations personnelles...

Conditions particulières de mobilité :

- Personnels proches de la retraite,
- Agents promus,
- Agents en congés spécifiques,
- Délocalisation,
- Restructuration de services,
- Services peu attractifs...

Les passerelles :

- Interministérielles, inter- FP, public-privé

La politique des seniors

La prise en compte du constat partagé de l'inadéquation au poste

ORGANISATION DE LA MOBILITE

Les acteurs :

- L'agent,
- Le supérieur hiérarchique,
- Le gestionnaire de personnel,
- Le conseiller mobilité-carrière,
- Les instances de pilotage de la mobilité ...

La procédure :

- Le recueil des vœux de mobilité (périodicité, nombre de vœux exprimés...), la procédure d'examen des candidatures...

Le suivi de la prise de poste :

- A 6 mois/1 an ? par qui ?

OUTILS DE LA MOBILITE

- Le référentiel des emplois et des compétences (à défaut le RIME)
- La fiche de poste
- L'entretien professionnel
- Les entretiens de mobilité et de carrière
- La bourse d'emplois (BIEP, autres...)
- Les outils de suivi des profils et des compétences
- Les instances dédiées (revue de services, comité de mobilité, forum de la mobilité...)

MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTE DE MOBILITE ET EVALUATION DE SON APPLICATION

Modalités de diffusion et d'accès au texte de la charte

Modalités de mise en œuvre :

- Période transitoire, entretien avec les agents concernés par les durées mentionnées...

Bilan annuel en CTP, élément du bilan social

- Evaluation de la charte :

- Statistiques,
- Effets,
- Difficultés