

Charte de la mobilité en administration centrale

Apprenons à bouger ensemble



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE
DE L'INDUSTRIE
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE DU BUDGET
DES COMPTES PUBLICS
DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT

La mobilité : apprenons à bouger ensemble

La mobilité est un atout pour l'agent. Elle lui permet d'accroître et de valoriser ses compétences, de diversifier son expérience professionnelle et de donner une dynamique à sa carrière. C'est aussi un atout pour l'employeur, en lui permettant de disposer des bonnes compétences au bon endroit et au bon moment.

La présente charte vise à préciser les règles inhérentes à la démarche de mobilité. Elle s'applique aux fonctionnaires et aux agents sous contrat à durée indéterminée de l'administration centrale des ministères économique et financier dans le respect de la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique du 2 décembre 2008*.

** La présente charte ne s'applique pas :*

*- aux agents des corps techniques (d'administration centrale ou du réseau) gérés par la DGCIS ;
- aux agents issus des corps gérés par la DGTPE (conseillers et attachés économiques).*

Ces agents bénéficient de règles de mobilité et de recrutement spécifiques qui leurs restent applicables.



Décider de son parcours professionnel

La mobilité, c'est le moyen de diversifier son expérience, d'acquérir de nouvelles compétences, de découvrir de nouvelles sphères professionnelles.

C'est une opportunité. C'est aussi un droit.

Article 1 Tout agent a le droit de changer de poste, pour une mobilité directionnelle, ministérielle, interministérielle ou inter fonctions publiques.



Savoir bouger aux moments clés de sa carrière

La mobilité, c'est aussi saisir les moments clés pour donner un nouvel élan à sa carrière.

Article 2 Une durée minimale et une durée maximale souhaitables d'occupation sur le poste sont indiquées sur chaque fiche de poste.

Article 3 La mobilité est recommandée lorsque la durée maximale indiquée est atteinte ainsi que lors d'un avancement de grade. La mobilité est obligatoire en cas de promotion de corps, sauf cas particuliers*.

** A titre d'exemples : proximité de l'âge de la retraite ; arrivée récente sur le poste ; reconfiguration récente du poste ; prise en compte des contraintes familiales et/ou géographiques pour les agents en province.*



Echanger avec son manager

Un changement de poste se prépare en amont. Aborder la mobilité de manière anticipée c'est favoriser une mobilité réussie. C'est pourquoi il est important d'échanger régulièrement avec son manager sur les perspectives de mobilité.

- Article 4** Au cours de l'entretien annuel, le manager et l'agent abordent ensemble ses perspectives de mobilité et de déroulement de carrière.
- Article 5** L'agent informe son manager de sa démarche de mobilité.
- Article 6** Le service émet un avis sur la demande de mobilité de l'agent.



Connaître les règles du jeu

La mobilité s'effectue en toute confiance,
dans le respect de règles transparentes.

Article 7 Tout poste à pourvoir fait l'objet, a minima, d'une publicité sur l'intranet ministériel.

Article 8 L'examen des candidatures des agents d'administration centrale est prioritaire sur celui des candidatures externes.



Bénéficiaire d'un accompagnement par des spécialistes RH

Une mobilité ne s'improvise pas.

**Pour avancer dans sa réflexion, il est important
d'être conseillé par des spécialistes RH
tout au long de sa carrière.**

Article 9

Un accompagnement à la mobilité est accordé à tout agent qui en fait la demande. A l'initiative de la DPAEP Ressources humaines, il peut être systématique à certaines étapes du parcours professionnel.

D'autres dispositifs d'accompagnement, tels qu'une revue annuelle des cadres au sein de chaque direction ou service, un entretien de carrière avec le manager en liaison avec le responsable RH de proximité après 5 ans d'activité dans l'administration et un bilan de carrière conduit par la Mission de Suivi Personnalisé et des Parcours Professionnels (MS3P) après 15 ans de fonctions, permettent également de valoriser la mobilité au cours de la carrière.



Pouvoir accéder à des postes aux contours bien définis

Un recrutement réussi repose pour une part importante sur une coopération étroite entre les managers et les responsables RH de proximité et une définition précise des compétences requises.

Article 10 Le manager rédige la fiche du poste sur lequel il souhaite recruter en précisant en particulier les compétences attendues.

Article 11 Le responsable RH de proximité centralise les candidatures et s'assure que les profils des candidats correspondent aux attentes du manager.

Article 12 Chaque agent est systématiquement informé des suites réservées à sa candidature quelles qu'elles soient.



Réussir sa mobilité

Changer de fonction comporte une part d'inconnu qui ne doit pas freiner la démarche de mobilité de l'agent. Un accompagnement est nécessaire pour optimiser sa prise de poste.

Article 13 Toute prise de poste fait l'objet d'un accompagnement par le responsable RH de proximité conformément aux dispositions de la charte d'accueil, notamment s'agissant des formations indispensables à l'exercice des nouvelles fonctions de l'agent.

Article 14 Toute mobilité fait l'objet d'un entretien entre le manager et l'agent trois mois après la prise de poste. Le responsable RH de proximité peut y être associé à la demande de l'agent.
En cas de difficultés majeures rencontrées sur le poste, une nouvelle mobilité sera proposée à l'agent par le responsable RH de proximité ou le conseiller mobilité de la DPAEP Ressources humaines.

La direction des personnels et de l'adaptation de l'environnement professionnel (DPAEP), placée sous l'autorité du secrétaire général de Bercy, a été créée par le décret du 28 juillet 2006.

Elle intervient à plusieurs niveaux :

- l'administration centrale où elle exerce des fonctions de soutien, d'animation et de gestion dans les domaines des ressources humaines, de l'informatique, de la logistique et de l'immobilier. Elle conduit le dialogue social avec les organisations syndicales ;
- les deux ministères pour lesquels elle élabore et met en oeuvre les politiques en matière d'action sociale, d'hygiène, de sécurité et de prévention médicale et anime le dialogue social. Elle apporte son expertise dans la conduite de projets immobiliers d'envergure et dans le domaine des ressources humaines sur les questions de déontologie, de contentieux et d'insertion des personnes handicapées.

Dans le cadre de la Lolf, le DPAEP est responsable du programme 218 « conduite et pilotage des politiques économique et financière ».

DPAEP **Ressources humaines**

**Direction des personnels et de l'adaptation
de l'environnement professionnel
Bureau 1C**

Contact
reseau-rh@finances.gouv.fr

Retrouvez sur Alizé
les fiches commentées des articles
de la charte de la mobilité

NOVEMBRE 2009