

1. Les critères d'éligibilité des mobilités au dispositif de compensation

Les postes proposés à l'échange doivent s'inscrire dans le respect des effectifs cibles de la structure. Un accueil externe n'a pas, a priori, vocation à créer ou à accroître le sureffectif d'une structure par rapport à son plafond d'emplois.

Pour pouvoir bénéficier du mécanisme de compensation d'entrées – sorties, les postes proposés doivent également s'inscrire dans le respect des critères établis par chaque responsable de programme, chacun pour ce le concerne¹. Les critères établis par plusieurs responsables de programme sont précisés en annexe.

Le préfet de région veille à la cohérence de ce dispositif avec le plan régional de gestion prévisionnelle des ressources humaines dont l'objectif est notamment de favoriser la mobilité des agents entre administrations de l'Etat. Ce plan est élaboré de manière concertée par la plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines à partir notamment de la déclinaison régionale des plans ministériels de gestion prévisionnelle des ressources humaines et des arbitrages rendus par le préfet de région dans le cadre des conférences multi – budgets opérationnels de programme (BOP).

2. L'instruction des demandes de mobilité dans le cadre du dispositif de compensation

a) la publication des postes

Il importe de veiller au respect du principe de transparence des postes publiés. A cette fin, les directeurs départementaux interministériels, après accord des directeurs régionaux responsables de BOP compétents et du préfet de région, publient, sous le couvert des préfets de département, les postes éligibles au dispositif de compensation à la bourse régionale interministérielle de l'emploi public durant une période de quinze jours, avec la mention « schéma de compensation ». Pour les mobilités inter DDI, les postes peuvent en outre être publiés selon les dispositifs propres à chaque ministère.

b) la consultation des CAP

Les directeurs régionaux s'assurent de la conformité aux pratiques de gestion ministérielles en matière de consultation des commissions administratives paritaires.

c) l'instruction départementale des candidatures

Les directeurs départementaux interministériels établissent la liste des agents candidats à une mobilité en justifiant, pour chaque poste concerné, son éligibilité. Cette liste est transmise, sous le format d'un tableau unique communiqué sous forme électronique, sous couvert du préfet de département, au préfet de région (plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines). Cette dernière assure la diffusion de l'information ainsi recueillie aux responsables de BOP compétents.

Cette transmission à l'attention du niveau régional est réalisée en janvier, mai et septembre.

¹ A ce titre, l'ouverture d'un poste au dispositif de compensation doit faire l'objet d'un accord préalable express de la direction générale de la consommation, de la concurrence et de la répression des fraudes, dans la mesure où la gestion des ressources humaines de ses effectifs est centralisée. Les critères spécifiques établis par plusieurs RPROG sont précisés en annexe 2.

d) l'instruction régionale des candidatures

La plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines assure le secrétariat du dispositif de compensation pour le compte du préfet de région et des responsables de budgets opérationnels de programme. Elle organise le travail de consolidation des demandes de mobilités au niveau régional, entre responsables de BOP.

Sous l'autorité du préfet de région, et avec l'appui de la plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines, les responsables de BOP établissent des croisements entre les entrées et les sorties des différents programmes budgétaires concernés en vue de constituer des appariements de mouvements équilibrés.

Ils classent les demandes de mobilités en deux catégories :

- celles qui trouvent un équilibre dans la région en nombre et en catégorie (A+, A, B et C) ;
- celles pour lesquelles cet équilibre n'est pas possible, aucune mobilité correspondante ne pouvant être trouvée dans la région.

Une synthèse des demandes de mobilité dans la région est examinée en CAR ou en pré-CAR.

Cas n°1 – Constat d'un équilibre parfait en nombre et en catégorie (constitution de « paires » de mouvements équilibrés) :

Pour l'ensemble des « paires » de mobilités correspondant à des entrées – sorties croisées entre programmes parfaitement équilibrées en nombre et en catégorie (A+, A, B et C), autrement dit lorsqu'il y a une compensation stricte de « un pour un » pour chaque programme, et sous réserve du respect des règles générales d'éligibilité convenues dans la présente note, les demandes peuvent être acceptées directement par les responsables de BOP².

Sous l'autorité du préfet de région, les responsables de BOP notifient alors l'éligibilité des mobilités intra départementales ainsi constituées aux préfets de département et aux directeurs départementaux et en informent la plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines qui tient à jour un tableau de suivi.

Cas n°2 – Constat des mobilités qui conduisent à un déséquilibre en nombre ou en catégorie (impossibilité de constituer dans la région des « paires » de mouvements équilibrés) :

Dans l'hypothèse où les mobilités ne peuvent pas être équilibrées au niveau régional, les responsables de BOP informent les directeurs départementaux interministériels, sous le couvert des préfets de département, de la suspension des décisions de mobilité.

Dans tous les cas :

Les demandes équilibrées (cas n°1) et non équilibrées (cas n°2) sont transmises par le préfet de région, sous le format du tableau joint en annexe de la présente note renseigné par la plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines, au secrétariat général du Gouvernement et aux administrations centrales des ministères (responsables de programme et / ou directions des ressources humaines).

Cette transmission à l'attention du niveau central est réalisée en janvier, mai et septembre.

² Pour les corps à gestion centralisée, les décisions d'affectation sont prises au niveau central, sur proposition du niveau régional (cf. point f). Le traitement de situations particulières (détachement, situations atypiques,...) pourra utilement relever d'un examen juridique conduit au niveau central.

e) L'instruction nationale des candidatures relevant du cas n°2

Le secrétariat général du Gouvernement organise la consolidation nationale des données et la recherche, par les ministères concernés, des appariements de mouvements équilibrés au niveau national pour les mobilités n'ayant pu faire l'objet d'une compensation de « 1 pour 1 » au niveau régional (cas n°2).

Sous la responsabilité du secrétariat général du Gouvernement, les responsables de programme et / ou les directions des ressources humaines ministérielles étudient conjointement les compensations possibles au niveau national.

Les demandes de mobilité ayant trouvé une issue favorable à ce niveau donnent lieu à notification par les ministères aux directeurs régionaux responsables de BOP, avec copie au préfet de région (plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines) en février, juin et octobre.

Dans le cas d'une absence de compensation au niveau national (déséquilibre en nombre et/ou en catégorie), les demandes de mobilité concernées sont intégrées au processus de droit commun de gestion des mobilités interministérielles et examinées en fonction des possibilités de recrutements externes de chacun des ministères.

f) les décisions d'affectation

En février, juin et octobre, après validation des changements de postes examinés au niveau régional comme au niveau central :

- pour les agents dont la gestion est locale, les décisions d'affectation sont prises par l'autorité localement compétente, puis adressées en copie par les responsables de BOP aux services, en région ou à l'administration centrale, chargés de procéder aux changements d'imputation de paies.
- pour les agents à gestion centralisée, les services compétents des administrations centrales prennent les décisions d'affectation nécessaires, les adressent aux responsables de BOP et procèdent aux changements d'imputation de paie.

Les agents sont placés dans une situation régulière au regard de leur statut, des modes de gestion de leur corps et du programme budgétaire supportant leur rémunération. Dans le cas général, ils sont affectés ou en PNA au sens du décret n°2008-370 du 18 avril 2008.

Annexe 2 – Critères spécifiques établis par certains responsables de programme

Ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités locales et de l'immigration

Les 1 110 agents du MIOMCTI relevant du programme 307 et affectés en DDI sont concernés par le dispositif de compensation, à l'exception toutefois des agents occupant des emplois :

- correspondant à des fonctions support mutualisables dans le cadre des schémas départementaux de mutualisation ;
- correspondant à des missions exercées pour le compte d'un autre ministère que le ministère de l'intérieur, sauf organisation départementale particulière décidée par le préfet.

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Les postes objets des mobilités internes portent prioritairement sur des missions relevant d'un unique Ministère plutôt que sur des missions mixtes. Il est rappelé que lors de la publication d'un poste vacant ou susceptible d'être vacant, si ce poste relève de missions mixtes, le rattachement du poste à un ministère s'apprécie non pas en fonction du statut de l'agent qui occupait ce poste antérieurement, mais uniquement au vu des capacités de recrutement accordées par l'un ou l'autre ministère dans le domaine concerné.

Seules les missions pérennes, prioritaires ou sensibles, définies en cohérence avec les orientations stratégiques définies dans chaque région (dans le cadre des Documents de Stratégie en Région (MEEDDM)) sont éligibles. Il appartient localement aux DREAL de définir ces missions.

Les demandes portant sur des missions mixtes doivent être justifiées par une disponibilité sur les effectifs cibles fixés pour ces missions (Environnement, fonctions support, ...)

Les activités relevant des programmes budgétaires du MEDDTL et de lui seul : urbanisme, sites et paysages, habitat, prévention des risques, ADS, ATESAT/constructions publiques, activités bases aériennes, police portuaire, transports guidés,... (la présente liste est non exhaustive).

Les activités qui concernent des missions mixtes pouvant être réalisées par des agents du MEDDTL mais non exclusivement : fonctions de direction, fonctions d'administration générale (SG), informatique, production, exploitation, valorisation des données, SIG, veille territoriale/référents territoriaux, police de l'eau, ingénierie financière (contrat de plan, fonds européens, FNADT,...), chasse/police de la pêche, gestion des projets NATURA 2000, ingénierie publique, études générales, évaluation, promotion de démarches de développement durable.

Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire

Les activités relevant des programmes budgétaires du MAAPRAT (215) et de lui seul : activités agricoles (paiements des aides, contrôles, développement rural, contrats agricoles...), activités forestières, aménagement foncier rural, prévention des risques (défense des forêts contre les incendies, restauration des terrains en montagne).