



Paris, le 20 avril 2011

Le secrétaire général du Gouvernement

à

Mesdames et Messieurs les préfets

**Objet : Facilitation des mobilités intra départementales et inter programmes budgétaires  
– mise en place d'un dispositif de compensation locale**

Au sein des nouvelles communautés de travail que sont les directions départementales interministérielles (DDI), des opportunités accrues de mobilités internes à ces DDI, voire entre DDI au sein du département, sont apparues, enrichissant les possibilités de parcours professionnels des agents et les capacités d'adaptation des DDI à l'évolution de leurs missions.

Ces demandes de mobilités intra-départementales, le plus souvent internes à une direction départementale interministérielle, dès lors qu'elles induisent un changement du programme de rattachement de l'agent, sont limitées budgétairement par une gestion exclusivement nationale des plafonds d'emplois par programme.

Ces demandes concernent généralement des mobilités sur des métiers de nature administrative (fonctions dites de support), ou des métiers faisant appel à des compétences techniques proches.

Dans le respect des principes de la gestion par programme instituée par la loi organique relative aux lois de finances, le secrétaire général du Gouvernement et l'ensemble des secrétaires généraux des ministères concernés, ont souhaité mettre en place un dispositif qui facilite la réalisation de ces mobilités souhaitées par les agents.

C'est pourquoi, sans attendre la convergence ou l'harmonisation des règles de gestion des ressources humaines qui résulteront notamment de la mise en œuvre des orientations fixées par la charte de gestion des ressources humaines des directions départementales interministérielles, est lancée une expérimentation reposant sur le principe d'une compensation, au niveau régional et au niveau national, entre les entrées et les sorties croisées des différents programmes budgétaires concernés.

Ce dispositif s'applique aux mobilités intra départementales (mobilités internes à une DDI et entre DDI d'un même département). Il ne constitue pas une réponse à toutes les difficultés rencontrées sur le terrain, mais offre une solution concrète à des demandes individuelles sur lesquelles plusieurs d'entre vous ont appelé notre attention.

Le présent dispositif ne modifie pas les règles existantes au sein de chaque ministère en matière de mobilité, et vise à faciliter les demandes de mobilités souhaitées par les agents et à lever les obstacles budgétaires qui freinent ces mobilités. Vous veillerez cependant, dans l'application du présent dispositif de compensation des mobilités, à attacher la plus grande attention à la qualité du dialogue social. Un suivi de cette expérimentation est organisé avec les organisations syndicales représentant les personnels au comité technique paritaire des DDI. Ce CTP sera également informé des conclusions de cette expérimentation.

Les secrétaires généraux aux affaires régionales, et plus particulièrement les plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines, assureront, sous la responsabilité des préfets de région, le suivi de ce dispositif et disposeront à cette fin d'outils pratiques ainsi que du soutien de la direction générale de la modernisation de l'Etat, qui appuie le secrétariat général du Gouvernement dans cette expérimentation.

Pour le secrétaire général du Gouvernement,  
Le directeur, adjoint au secrétaire général du  
Gouvernement



Jérôme FILIPPINI

Copies :

Monsieur le secrétaire général du ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Monsieur le secrétaire général du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration

Monsieur le secrétaire général des ministères financiers

Madame la secrétaire générale des ministères chargés des affaires sociales

Monsieur le secrétaire général du ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux,

Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux interministériels

## **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 concerne<sup>1</sup>. 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.

---

<sup>1</sup> 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 BOP<sup>2</sup>.

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.

---

<sup>2</sup> 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).