

Conseil social d'administration

Séance du 7 novembre 2023

Point pour information- Bilan des lignes directrices de gestion mobilité 2022

Ce document présente le bilan des LDG du CEREMA au titre de l'année 2022.

Le périmètre de cette étude est limité :

- aux publications de postes vacants de l'établissement
- aux flux entrants d'agents titulaires, OPA et CDI (MTECT et Cerema)

A noter que les postes publiés sont ouverts de manière indissociée aux agents titulaires et contractuels (avec ordre de priorité dans le traitement des candidatures).

Les candidatures examinées dans le présent bilan sont celles des agents titulaires exclusivement ; les candidatures d'agents contractuels étant traitées par ailleurs dans le cadre du bilan de gestion dédié.

I – Publications de postes

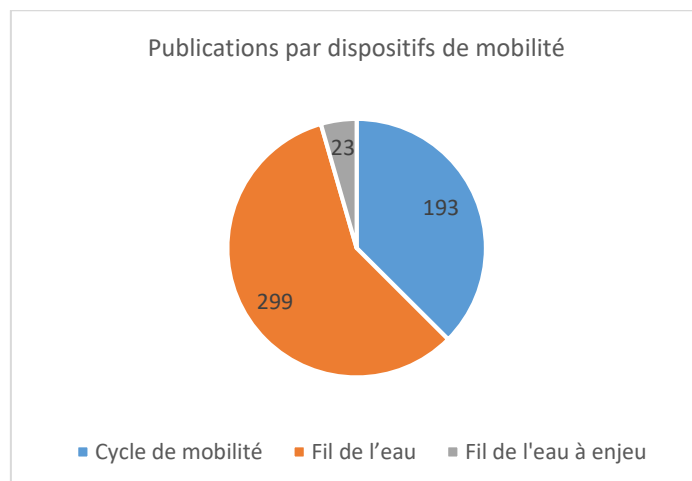
Au titre de 2022, 515 publications de postes ont été opérées :

- 193 dans le cadre du cycle de mobilité du printemps
- 299 via le fil de l'eau, sans compter les publications de la campagne C6 de fin d'année (214 publications en avance de phase du dialogue de gestion 2023)
- 23 au fil de l'eau à enjeu

A noter que le nombre de publications de postes ne reflète pas les capacités d'entrées sur le périmètre du Cerema.

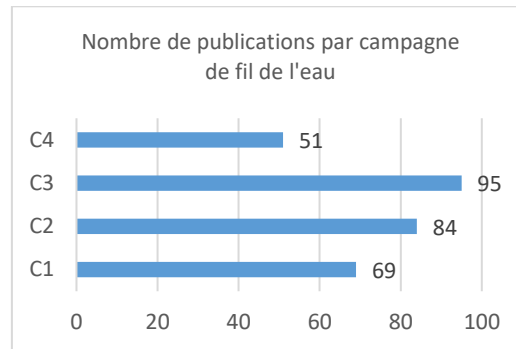
Une offre peut être publiée plusieurs fois, à défaut de parvenir à pourvoir le poste immédiatement. Par ailleurs, le taux de concrétisation de recrutement n'atteignant pas les 100%, des publications en « surbooking » peuvent être effectuées, avec pour objectif de réaliser le schéma d'emplois de l'établissement.

1. La répartition des publications selon les dispositifs : cycle de mobilité du printemps et fil de l'eau



Les publications réalisées dans le cadre du fil de l'eau en 2022 se sont inscrites dans un calendrier fixé en amont par la DRH et partagé avec l'ensemble des services.

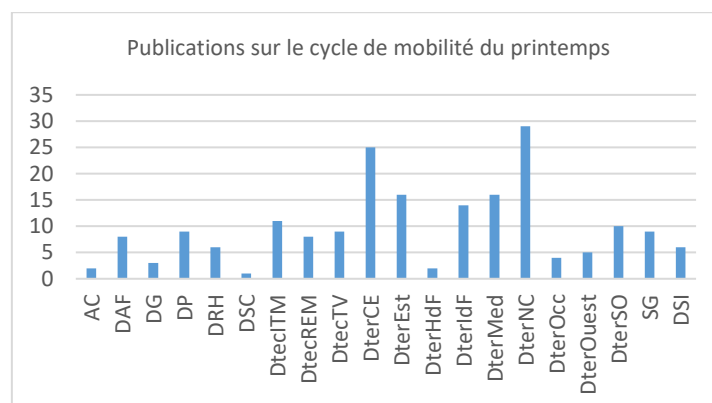
Les publications de postes en 2022 ont été opérées via RenoIRH avec diffusion des offres simultanément sur le portail ministériel du recrutement et la place de l'emploi public (PEP).



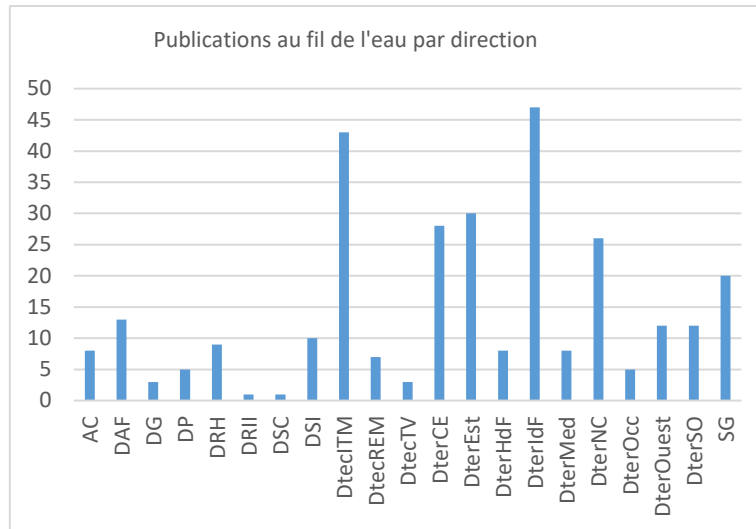
Aux publications de postes non pourvus dans le cadre du cycle de mobilité du printemps, s'ajoutent celles correspondant aux autorisations de recrutement délivrées par le directeur général dans le cadre de la clause de revoyure.

Pour mémoire, les 214 publications réalisées en décembre 2022 sur la campagne C6 ne sont pas décomptées, émergeant de fait au dialogue de gestion 2023 (période de diffusion se prolongeant sur janvier 2023).

2. La répartition des publications par direction

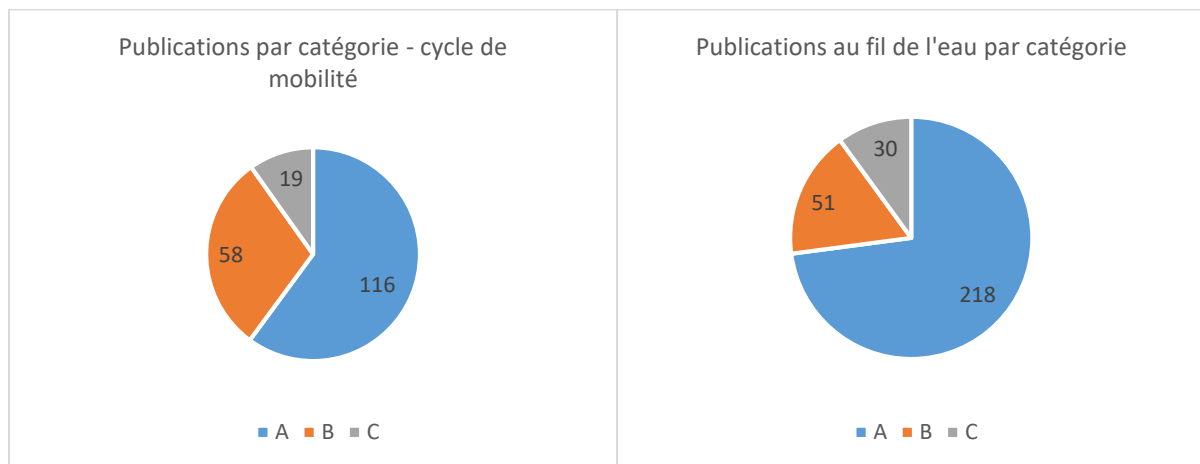


Dans le cadre du cycle de mobilité du printemps 2022, la DterNC et la DterCE sont bien représentées, s'agissant du volume de postes publiés. A noter que la DterNC a bénéficié d'une mesure de « surbooking » pour faire face à la problématique spécifique d'attractivité de ses postes (nombreuses publications pour un taux de concrétisation très relatif).



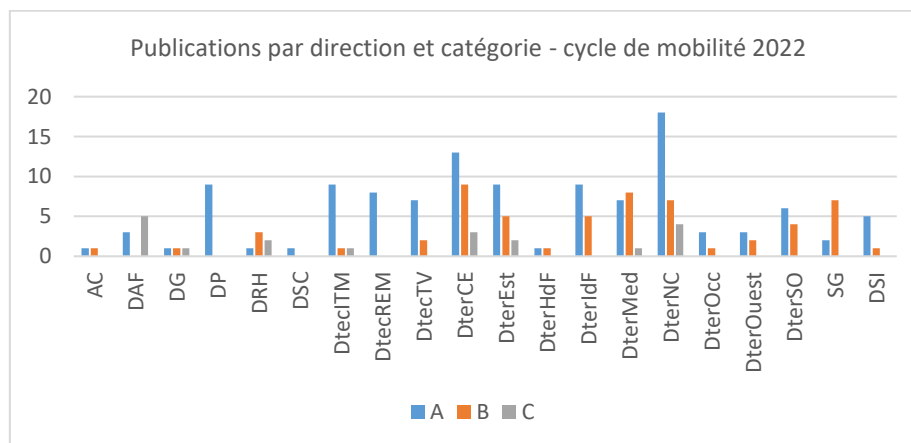
Les postes publiés au fil de l'eau couvrent l'ensemble du spectre des directions du Cerema, selon les arbitrages rendus sur le dialogue de gestion et considérant pour certaines une difficulté à concrétiser certains recrutements, pour certaines récurrentes (DterIdF, DterNC...).

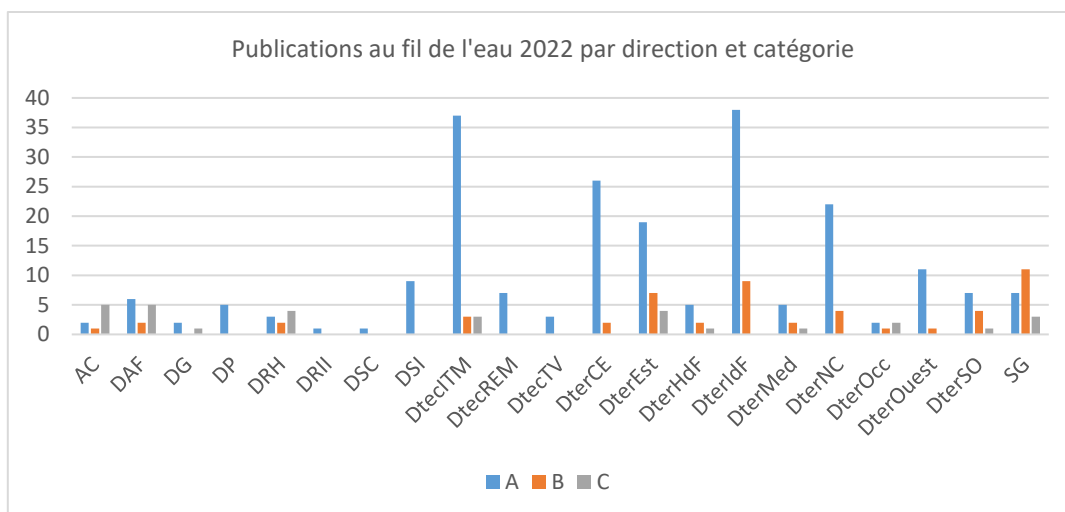
3. La répartition des publications par catégorie



Les postes publiés au titre de 2022, comme en 2021, relèvent majoritairement de la catégorie A.

Focus par direction :





II – Candidatures

Il conviendra de distinguer dans cette partie les candidatures exprimées sur un poste (« remontées ») et les candidatures retenues (« affectées »).

Pour mémoire, sont examinées exclusivement dans ce bilan les candidatures d'agents titulaires, OPA et CDI MTECT/Cerema (cf LDG mobilités). Le rapport postes pourvus/postes publiés ne pourra donc être facilement opéré, sans considération de la multiplicité de publications pour un même poste.

Il conviendra également de noter que le nombre de postes pourvus par des agents contractuels croît d'une année sur l'autre.

1. Répartition des candidatures recensées par dispositif et catégorie

a) Candidatures remontées

En 2022, 206 candidatures se sont exprimées sur les postes ouverts au Cerema, soit un niveau un peu en baisse par rapport à 2021, considérant que ne sont pas comptabilisées les candidatures remontées dans le cadre de la dernière campagne fil de l'eau de l'année (C6) :

| | Cycle de mobilité du printemps 2022 | Fil de l'eau | TOTAL |
|--------------|-------------------------------------|--------------|------------|
| A | 69 | 77 | 146 |
| B | 12 | 24 | 36 |
| C | 14 | 10 | 24 |
| TOTAL | 95 | 111 | 206 |

Un certain équilibre peut être constaté entre les candidatures remontées dans le cadre du cycle de mobilité du printemps et les campagnes de fil de l'eau ; les agents titulaires, OPA et CDI (ministère ou Cerema) saisissant les opportunités qui se présentent sans considération du dispositif mis en œuvre.

b) Candidatures affectées

120 postes ont été pourvus au titre de 2022 par des agents titulaires, OPA et CDI MTECT – Cerema.

| | Cycle de mobilité du printemps 2022 | Fil de l'eau | TOTAL |
|--------------|-------------------------------------|--------------|------------|
| A | 44 | 40 | 84 |
| B | 6 | 14 | 20 |
| C | 8 | 8 | 16 |
| TOTAL | 58 | 62 | 120 |

Focus sur les candidatures du cycle de mobilité du printemps

| | Candidatures remontées | Candidatures affectées |
|--------------|------------------------|------------------------|
| A | 69 | 44 |
| B | 12 | 6 |
| C | 14 | 8 |
| TOTAL | 95 | 58 |

Si en 2021, le Cerema enregistrait un taux de concrétisation de 50% (rapport nombre de candidatures affectées sur nombre de candidatures remontées), ce taux atteint 61% en 2022.

Focus sur les candidatures du fil de l'eau

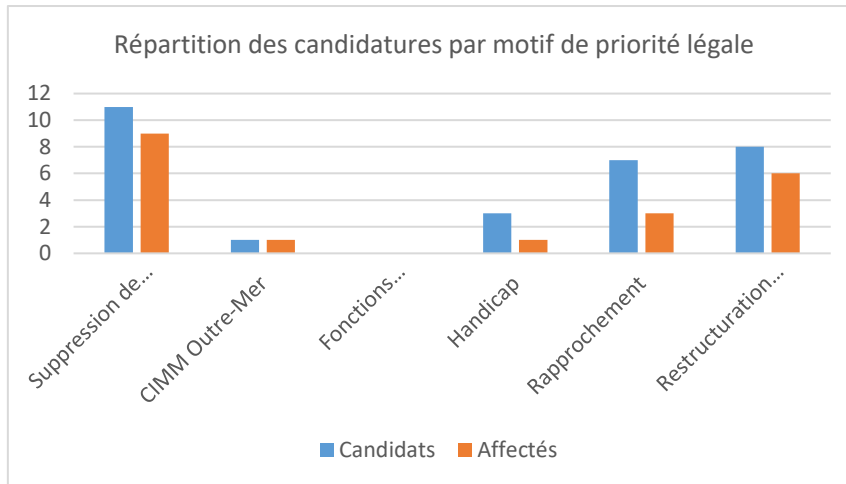
| | Candidatures remontées | Candidatures affectées |
|--------------|------------------------|------------------------|
| A | 77 | 40 |
| B | 24 | 14 |
| C | 10 | 8 |
| TOTAL | 111 | 62 |

Le taux de concrétisation au fil de l'eau reste stable en 2022, comparaison faite des chiffres de 2021.

2. Priorités légales de mutation

a) Répartition des demandes de mobilité appuyées par une priorité légale

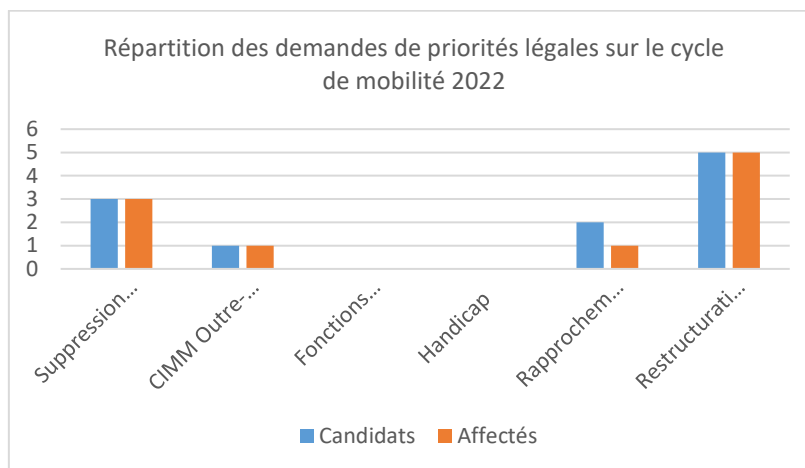
En 2022, sur les 206 candidatures recensées, 30 étaient appuyées d'une priorité légale de mutation, soit 14,5%. La priorité légale la plus invoquée était la suppression de poste, suivie de la restructuration de services.



Focus par dispositif

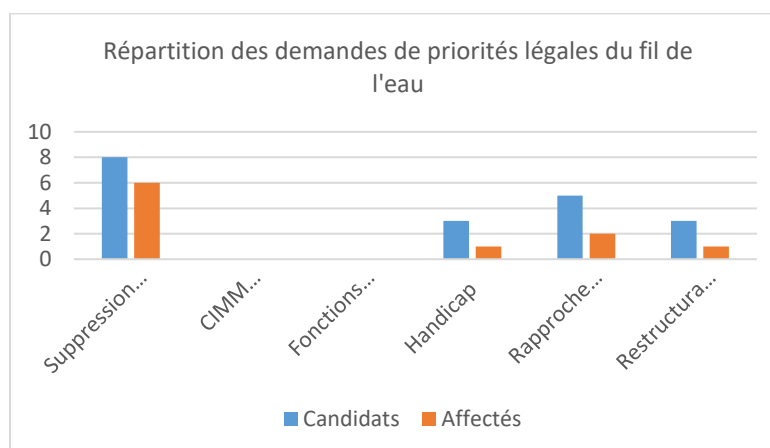
⇒ Cycle de mobilité

En 2022, sur les 95 candidatures enregistrées lors du cycle de mobilité, 11 faisaient l'objet d'une priorité légale de mutation soit 11,6 %.



⇒ Fil de l'eau

En 2022, sur les 111 candidatures enregistrées au fil de l'eau, 19 faisaient l'objet d'une priorité légale de mutation soit 17,1 %.



b) Répartition des demandes de priorités légales par catégorie

| | A | B | C | Total |
|--|-----------|----------|-----------|-----------|
| Rapprochement de conjoint | 6 | 1 | 0 | 7 |
| Travailleur Handicapé | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Suppression de poste | 2 | 3 | 6 | 11 |
| Intérêts matériels et moraux outre-mer | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Fonctions exercées dans un quartier urbain difficile | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Restructuration de service | 3 | 2 | 3 | 8 |
| Total | 13 | 7 | 10 | 30 |

Les priorités légales recensées en appui des candidatures concernent toutes les catégories, marquant un certain équilibre ; constat très différent de celui réalisé au titre de 2021.

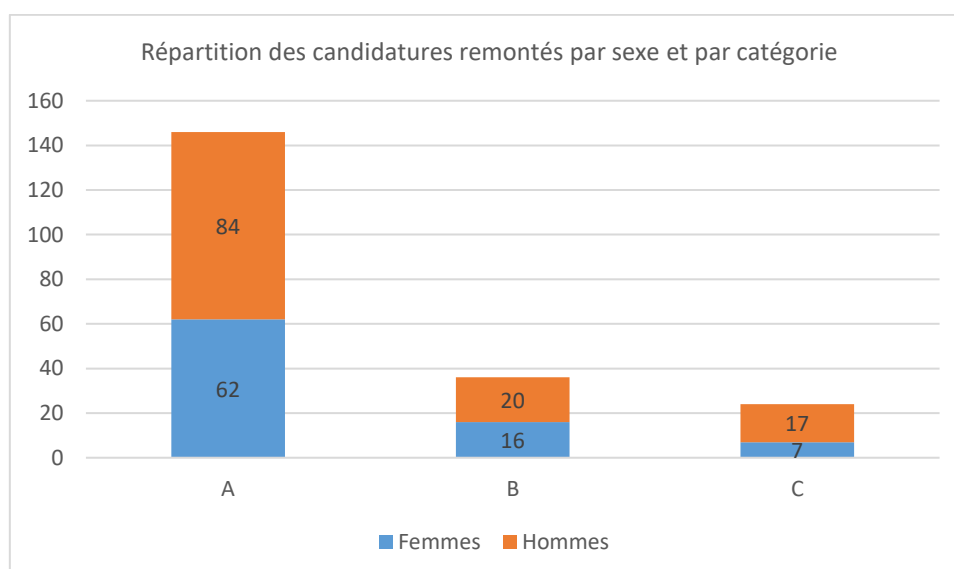
IV – Egalité Femmes/Hommes

1. Répartition des candidatures remontées par sexe et par catégorie

Sur les 146 candidatures de catégorie A remontées, 57,5% sont à l'initiative d'hommes et 42,5% de femmes.

Sur les 36 candidatures de catégorie B remontées, 55,5% sont à l'initiative d'hommes et 44,5% de femmes.

Sur les 24 candidatures de catégorie C remontées, 70,8% sont à l'initiative d'hommes et 29,2% de femmes.



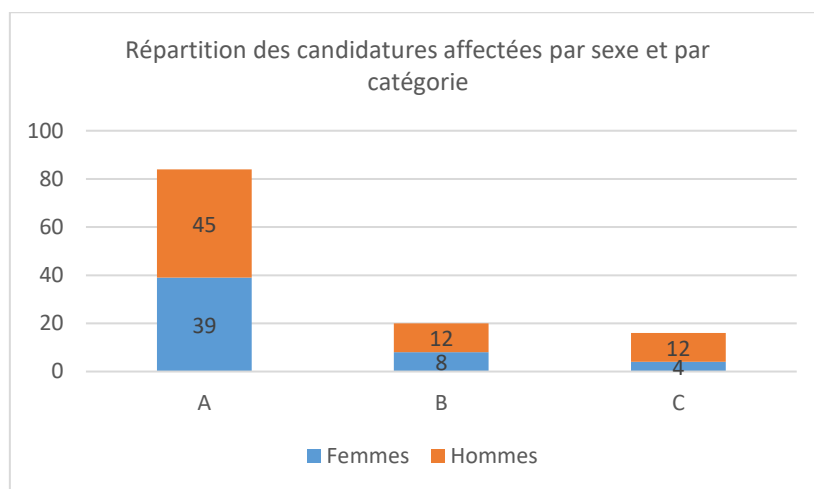
La part des candidatures exprimées par des hommes est supérieure à celle des femmes pour les 3 catégories, avec une tendance lourde et inversée pour la catégorie C au regard du constat posé en 2021.

2. Répartition des candidatures affectées par sexe et par catégorie

Sur les 84 candidatures de catégorie A affectées, 53,5% ont été formalisées par des hommes et 46,5% par des femmes.

Sur les 20 candidatures de catégorie B affectées, 60% ont été formalisées par des hommes et 40% par des femmes.

Sur les 16 candidatures de catégorie C affectées, 75% ont été formalisées par des hommes et 25% par des femmes.



A la lecture des données 2022, il convient de constater que si pour les agents candidatant sur des postes de catégorie A, un certain rééquilibrage entre hommes et femmes s'opère entre la remontée des candidatures et leur sélection, le gap s'accroît pour les agents de catégorie B et C.

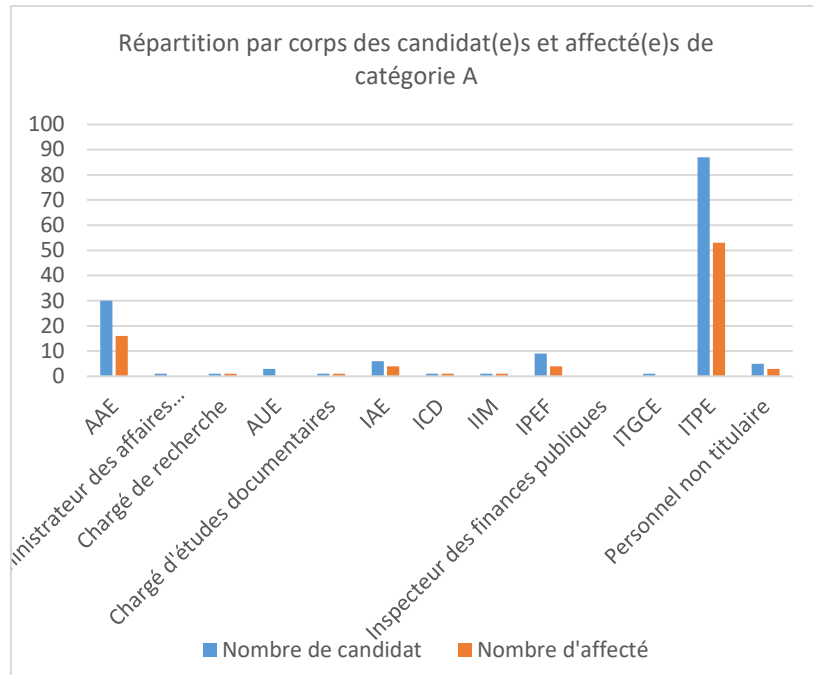
V – Candidatures 2022 réparties par corps

1. Candidatures remontées par corps

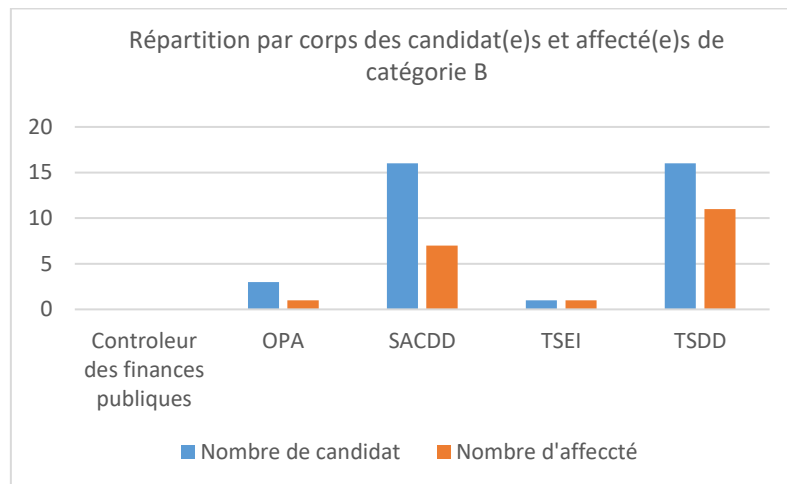
Les agents relevant du corps des ITPE ainsi que de celui des TSDD représentent la majorité des candidatures remontées ainsi que des candidats affectés.

Les agents relevant du corps des ITPE représentent 44,4% des candidatures remontées au sein de la catégorie A et 63,1% des agents affectés. Les agents relevant du corps des TSDD quant à eux représentent 50,8% des candidatures remontées au sein de la catégorie B, XX% des affectés.

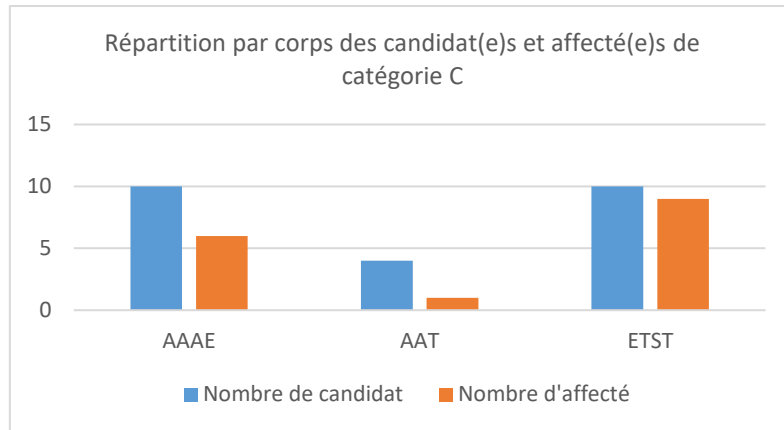
a) Répartition par corps des candidatures de catégorie A remontées et affectées



b) Répartition par corps des candidatures de catégorie B remontées et affectées



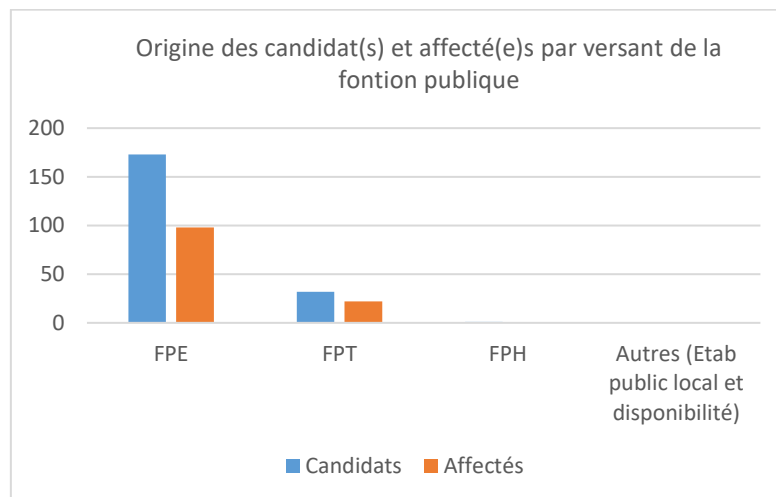
c) Répartition par corps des candidatures de catégorie C remontées et affectées



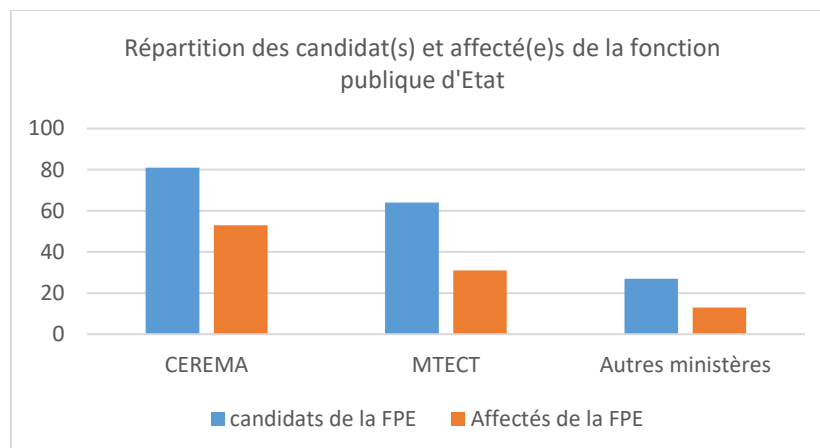
V – Candidatures par versant de la fonction publique

1. Candidatures remontées par versant de la fonction publique

Ces données ne tiennent pas compte des agents de la FPT pour lesquels un détachement sur contrat était privilégié dans l'attente de la bascule au RIFSEEP des agents relevant de la filière technique et de la maîtrise des montants de référence (socle-maximum).



Focus sur les candidatures exprimées par des agents de la FPE



Les candidatures internes d'agents du Cerema représentent 39,3% des candidatures remontées et 44,2% des candidats affectés ; ce qui souligne les possibilités d'évolution professionnel (parcours professionnels) des agents au sein de l'établissement.