

A/ Mobilité au fil de l' eau

Indicateur 1 : nombre de postes publiés

Début juillet, 804 postes ont été publiés. Rapporté au mois entre mars (cycle 2020-9) et juillet, ceci représente environ 200 postes par mois ce qui est l'ordre de grandeur du nombre de postes publiés chaque quinzaine. Pour le cycle 2020-9, en ramenant au mois, il y a beaucoup plus de postes publiés. C'était le cas pour les cycles précédents hors période Covid. En comparant durant la période Covid, le système fil de l'eau au système cycle, on constate que le cycle offre plus de postes. Cet élément tend à indiquer que le fil de l'eau est moins efficace que le cycle pour la publication des postes.

Sur la répartition des postes par ZGE, nous partageons le constat de l'administration. Cependant, il manque une donnée importante en fonction de la catégorie qui est le nombre global de postes par ZGE et/ou le niveau de saturation des ZGE. Ainsi, 1/3 des postes se trouvent en région parisienne (Idf+AC). Si l'on retire l'administration centrale on constate qu'une très forte vacance en B et C particulièrement en l'IdF, AuRA, PACA, Nouvelle Aquitaine et Hauts de France. Il n'y a aucune raison pour que les missions des services de ces ZGE soient pires qu'ailleurs. On peut donc s'interroger sur des paramètres autres qui génèrent une vacance importante, comme le coût de la vie (charge du logement par rapport aux salaires), ou encore un manque volontaire de recrutement qui ne permet pas de résorber la vacance.

Indicateur 2 : nombre de candidats

Cet indicateur est incomplet, la catégorie C est absente. Pourquoi ? Il manque aussi les dernières campagnes. Pourquoi ? De fait l'analyse de l'administration paraît hâtive sur la proportion constante candidat/postes publiés, surtout que les chiffres sont donnés durant les congés d'été, alors qu'à la différence de l'administration on constate des fluctuations entre juillet et août. En outre, les volumes sont bien différents entre la première campagne avec 364 candidats en A et B, soit 3,6 candidats par départements, comparés à la campagne 3 avec 84 candidatures, soit 0,8 par département. On peut s'interroger sur la statistique d'août avec des valeurs aussi faibles. Le ratio de juillet candidat/poste est proche du ratio du cycle 2020-09. Ces chiffres incomplets, sur une période restreinte et particulière, ne permettent en rien d'affirmer une tendance constante entre le nombre de candidats et le nombre de postes. Il semble en revanche que sur l'exercice global fil de l'eau + cycle 2020-9, le ratio candidat/poste soit inférieur par rapport aux cycles antérieurs. Est-ce dû au changement de paradigme, à l'insuffisance des effectifs, à l'effet Covid ? Sans doute un peu des trois.

Indicateur 3 : nombre de postes pourvus

L'indicateur est encore plus compacté que le précédent, ce qui ne permet pas d'appréhender l'impact du fil de l'eau. Là encore, il manque les catégories C et la période n'est pas complète. Il aurait été souhaitable d'avoir les éléments pour chaque campagne, avec également la mesure du niveau de refus de mobilité par nature : agent non souhaité ; agents qui refusent finalement le poste ... Tout comme l'administration on constate la faible mobilité des catégories B, ce qui recoupe notre remarque sur le fait que ce n'est pas uniquement la nature des postes qui freinent cette mobilité, mais surtout leur implantation dans des bassins d'emploi où le coût de la vie est très élevée. Visiblement, le nouveau système n'est pas efficace pour améliorer cette situation. Il faudrait sans doute envisager, comme cela se pratique par exemple pour des

postes outre-mer, des primes de vie chère là ou par exemple le coût du logement est hors d'atteinte de la plupart des agents, notamment ceux des catégories B et C.

B/ Cycle de mobilité 2020-9

1 – Postes publiés

Il paraît difficile de conclure comme l'administration que la mise en œuvre au fil de l'eau a permis de réduire le nombre de poste publié lors du cycle 2020-9. Effectivement, la baisse pour la catégorie A est constante depuis 3 cycles en pourcentage. Il n'est pas possible sur cette trajectoire de déterminer l'impact du fil de l'eau ni celui par exemple de la crise Covid. Pour la catégorie B, il y a effectivement une baisse plus importante dont le source peut être multiple : effet fil de l'eau ; effet crise Covid ; effet repyramidage comme indiqué par l'administration. Rien ne permet donc de conclure que l'effet fil de l'eau est le facteur majeur. Par ailleurs, l'information par ZGE aurait pu améliorer la vision de ce panorama, mais elle fait cruellement défaut. Pour ce qui est des postes non pourvus, on constate qu'ils sont beaucoup plus importants avec le fil de l'eau qu'avec le cycle, sachant que les données fils de l'eau sont parcellaires. On peut s'interroger sur l'efficacité du fil de l'eau par rapport aux cycles.

2 – les candidats et les candidatures

La comparaison en pourcentage de la baisse des candidats et candidatures est une information qui ne permet pas de comparer l'efficacité entre fil de l'eau et cycles. Or c'est bien ce qui est essentiel. Le rapport candidat/poste est de 66 % même si ce chiffre mériterait d'être analysé au regard de plusieurs paramètres comme les catégories ... On est globalement légèrement supérieur aux valeurs des campagnes fils de l'eau. La diminution du nombre de candidats et de candidatures avec les cycles précédents a donc une autre explication. Par exemple l'impact des restructurations, l'accès aux informations mobilités, la nature des postes ... le tout nécessitant évidemment d'avoir des données plus larges comme déjà évoqué plusieurs fois.

3 – les mutations

Le graphique de la page 3 présente des chiffres différents de ceux évoqués littéralement. Il semble que ce graphique corresponde plus aux mobilités internes, son intitulé serait donc erroné. Sur les baisses globales de mutation externe, il ne peut-être affirmer comme dans le document l'unique cause du schéma d'emploi. Comme déjà évoqué, les autres facteurs pouvant influencer les mutations sont absentes. Sur les mutations internes, il ne peut être conclu à un effet conjoncturel sur la base d'une seule baisse. Là encore des sujets comme les restructurations, les transferts par exemple au SGC ... ne sont pas objectivés, ni l'impact par exemple du RIFSEEP qui conduit à limiter la mobilité vers des postes moins bien côtés, etc.

Conclusion CGT sur l' ensemble des documents

A la différence de l'administration, nous ne concluons pas que la baisse du nombre de poste publiés est liée à la mise en place du fil de l'eau dans la mesure où cette baisse est tendancielle. Le seul constat est que le fil de l'eau n'améliore pas la situation et qu'il faudrait mieux appréhender les causes avec des chiffres plus détaillés pour pouvoir envisager des correctifs. Mais est-ce là l'intention de l'administration ? Nous en doutons compte tenu votre synthèse. Quant à la baisse du nombre de candidats

et de mutations, il manque beaucoup d'éléments pour objectiver la baisse, comme l'impact des restructurations, des régimes indemnitaires ... même si la période Covid a sans doute eu un impact.

Au final, nous demandons un travail un peu plus sérieux de l'administration sur les chiffres soumis à analyse et sur les éléments permettant d'objectiver les mutations, même si le peu d'éléments fournis permettent d'émettre un doute sérieux sur l'efficacité du système au fil de l'eau par rapport aux cycles.

Bilan de mi-parcours fil de l'eau ABC

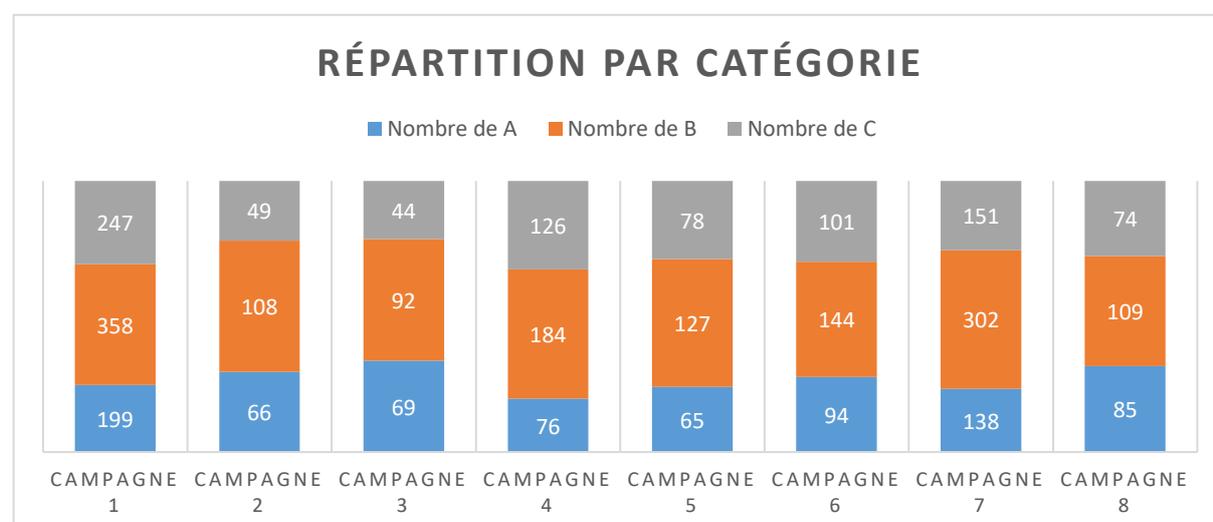
Publication des postes

Les postes publiés au fil de l'eau ABC sont des postes vacants. D'après les LDG relatives à la mobilité du 14 Février 2020 les postes sont publiés deux fois par mois : le premier et le troisième mardi du mois. En tout, douze campagnes sont prévues. Ces campagnes ne se chevauchent pas. Les postes publiés au fil de l'eau ABC sont publiés d'une part sur la Place de l'Emploi Public et d'autre part sur le portail ministériel.

Indicateur 1 : Nombre de postes publiés.

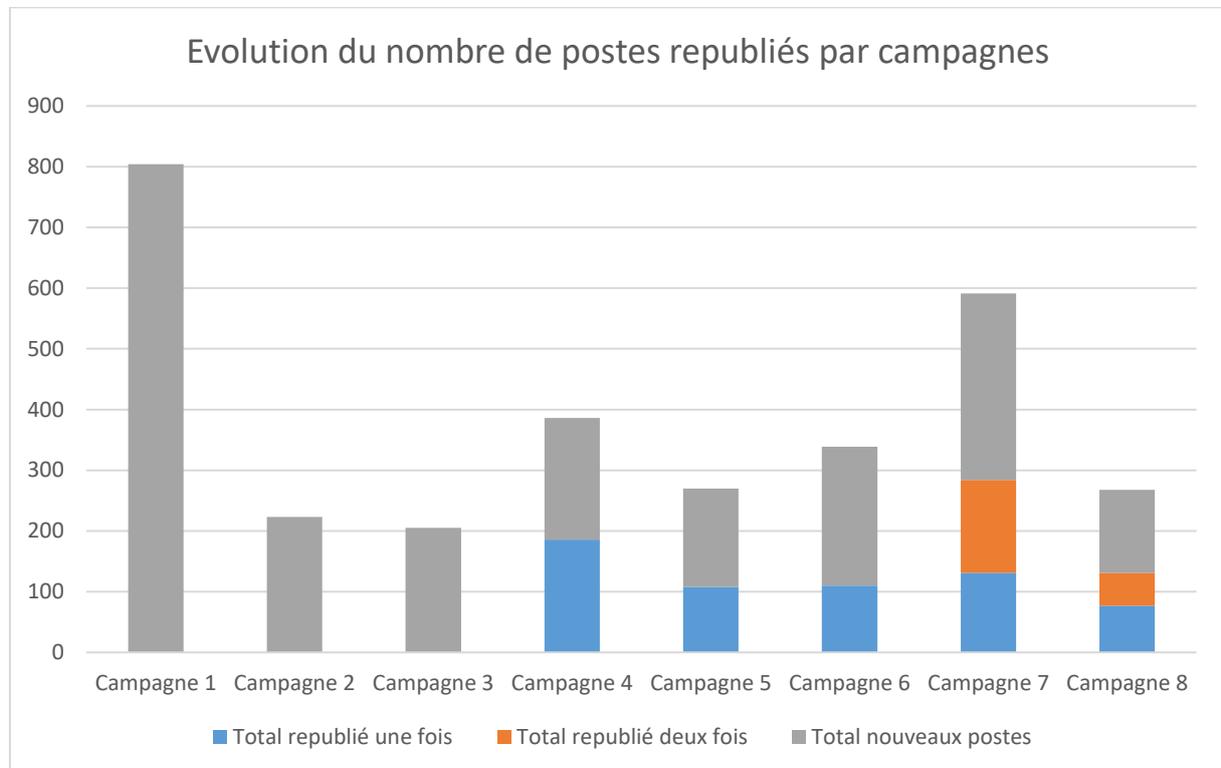
Nombre de postes publiés campagnes par campagnes									
	07-juil	21-juil	04-août	18-août	01-sept	15-sept	06-oct	20-oct	TOTAL
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	TOTAL
A	199	66	69	76	65	94	138	85	792
B	358	108	92	184	127	144	302	109	1424
C	247	49	44	126	78	101	151	74	870
TOTAL	804	223	205	386	270	339	591	268	3086
dont nouveau postes									
A	199	66	69	48	45	75	98	61	661
B	358	108	92	94	83	91	148	45	1019
C	247	49	44	58	34	63	61	31	587
TOTAL	804	223	205	200	162	229	307	137	2267

Au total, 2267 postes différents ont été publiés entre la campagne du 07/07 et celle du 20/10 (comprise). Certains ont été republié une ou plusieurs fois, le nombre de publications de postes étant de 3086.



Un peu moins de la moitié des postes publiés sont des postes de B (46%). 28% des postes publiés sont des postes de C et les 26% restants sont des postes de A.

Parmi les postes de catégorie A, environ la moitié sont pour les A/A+, 1/3 sont identifiés A et 1/6 sont identifiés A+.



La campagne 1 est atypique. En effet, lors de la première campagne 800 postes ont été publiés vacants. Ce nombre de nouveaux postes est divisé par 4 pour la deuxième campagne et reste ensuite proche des 200 pour les campagnes suivantes. Cette différence s'explique par le fait que la campagne 1 était la première occasion de proposer des postes depuis le dernier cycle (2020-9), soit depuis Mars 2020.

A partir de la campagne 4, les postes pouvaient être republiés. Ils représentent 48% des postes de la campagne 4, 40% de la campagne 5 et plus que 32% de la campagne 6. La part des postes republiés augmente à nouveau lorsque, à la campagne 7, des postes commencent à être republiés pour la deuxième fois. Les postes republiés représentent alors à nouveau environ la moitié des postes publiés.

Le nombre de postes publiés fluctue en fonction :

- Des postes qui se libèrent (départ en retraite, essaimage, décès...)
- Du résultat de la campagne précédente :
 - o Le poste n'a pas été pourvu aux campagnes précédentes, le poste peut être republié
 - o Départ d'un titulaire qui quitte son poste (mobilité au fil de l'eau ABC)

Répartition par région des postes publiés entre le campagne 1 et 8 (comprise).

Nombre de postes publiés par ZGE	Total			
	A	B	C	Total
Auvergne Rhône-Alpes	40	154	98	292
Bourgogne Franche-Comté	28	51	25	104
Bretagne	8	25	22	55
Centre-Val de Loire	13	72	51	136
Corse	14	19	15	48
Grand Est	36	94	41	171
Hauts-de-France	38	80	70	188
Ile-de-France	137	389	204	730
Normandie	47	64	30	141
Nouvelle Aquitaine	51	122	64	237
Occitanie	43	90	55	188
Pays de la Loire	11	20	22	53
Provence-Alpes-Côte d'Azur	27	113	63	203
Guadeloupe	9	6	4	19
Guyane	22	18	35	75
Martinique	0	4	1	5
Réunion	3	7	6	16
Mayotte	16	21	8	45
ZG d'AC	239	55	49	343
TOM-STC	7	18	7	32
ECOLES	2	2	0	4
SOUS-TOTAL MTES-MCT	791	1424	870	3085
CEREMA	Non concerné			
VNF				
HORS ZGE	1	0	0	1
TOTAL	792	1424	870	3086

La publication des postes varie également en fonction des zones de gouvernance. La ZGE qui a publié le plus est l'Île-de-France, avec plus de 700 postes sur 3086. Cela représente le double du nombre de postes publiés par la deuxième ZGE qui propose le plus de postes, la ZGE d'Administration Centrale (343 postes). La troisième ZGE qui publie le plus est celle d'Auvergne Rhône-Alpes (292 postes).

Au contraire, certaines ZGE ont très peu publié. Les ZGE d'Outre-mer, à l'exception de la Guyane, l'ENTE, la Corse, le Pays de la Loire, la Bretagne et les TOM-STC ont publié moins de 50 postes chacun.

Indicateur 2 : Nombre de candidats.

	07 Juillet		21 Juillet		04 Août		18 Août	
	Campagne 1		Campagne 2		Campagne 3		Campagne 4	
	A	B	A	B	A	B	A	B
Nombre de candidat	157	207	52	62	32	52	47	91
Nombre de postes publiés	199	358	66	108	69	92	76	184
Nombre de candidats par postes publiés	79%	58%	79%	57%	46%	57%	62%	49%

Le nombre de candidats varie en fonction des campagnes en suivant la même tendance que le nombre de postes publiés.

Indicateur 3 : Nombre de postes pourvus.

Catégorie	TOTAL		
	A	B	Les 2
Nombre de postes pourvus	169	147	316
Nombres de postes différents publiés	382	652	1034
Probabilité que le poste soit pourvu - fin C4	44%	23%	31%

Au total 169 postes de A ont été pourvus, soit 44% des postes proposés contre seulement 23% des postes de B (147). Ces nombres s'élevaient à 56% pour les A et 43% pour les B l'année dernière.

Les ZGE ont plus de mal à recruter des B. En effet, elles pourvoient plus de postes de A alors même qu'elles publient plus de postes de B. Cependant, ce constat sur les 4 premières campagnes de B est faussé du fait de l'absence de capacité de recrutement externe (entrée sous plafond d'emploi ministériel) à compter de juillet 2020. Il est donc impossible de conclure pour les B pour le moment.

Bilan du cycle de mobilité 2020-9

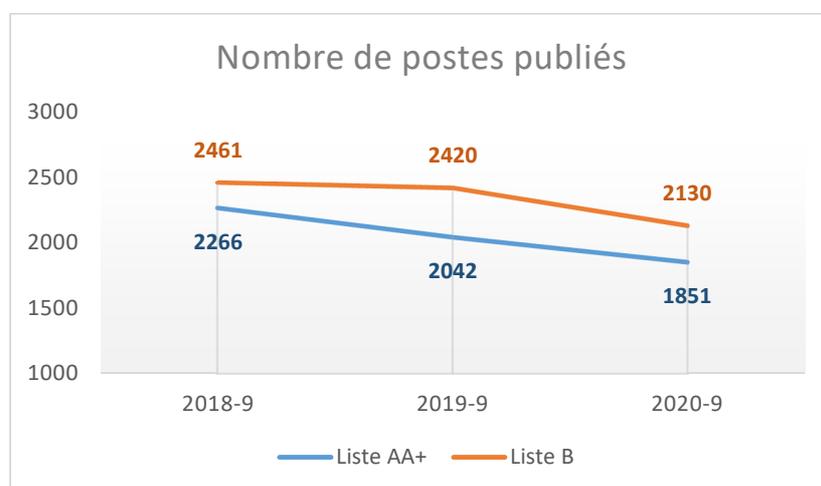
Statistiques sur les volumes de postes publiés vacants et susceptibles d'être vacants et sur les candidatures

1. Les postes publiés¹

Le nombre de postes publiés au cycle 2020-9 est de 3981 pour les catégories A et B.

En comparant le nombre de postes publiés au cycle 2020-9 par rapport au cycle 2019-9, on constate une baisse de l'ordre de 9% (catégorie A) à 12% (catégorie B) du total des postes publiés.

À noter que les postes publiés en catégorie A entre le cycle 2018-9 et 2019-9 étaient déjà en baisse de 10% (c'était stable pour les B : -2%).



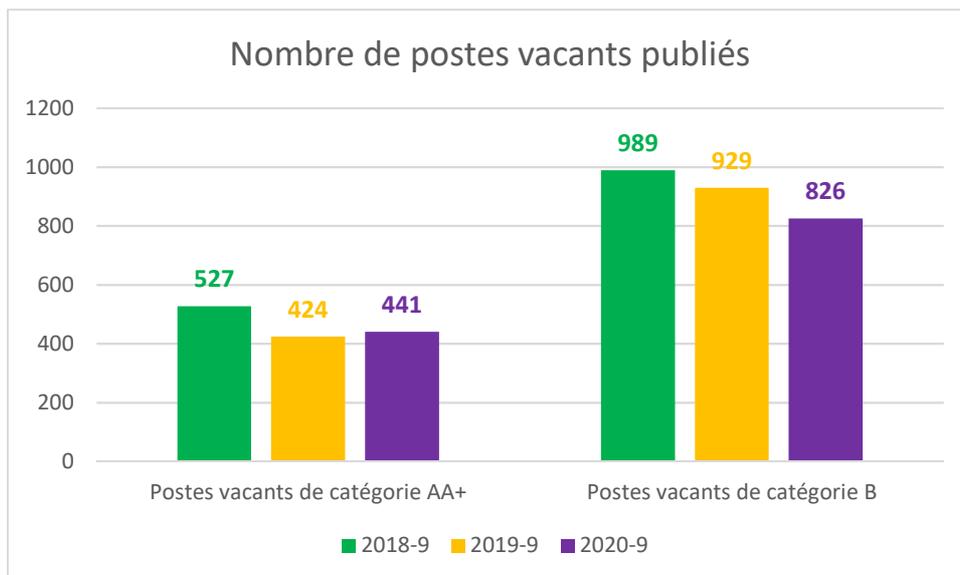
La mise en œuvre du fil de l'eau pour les postes de catégories A, B et C mise en œuvre à partir de juillet 2020 a sans doute réduit le nombre de postes publiés susceptibles d'être vacants par les services.

Zoom sur les postes publiés vacants

Le nombre de postes vacants de catégorie AA+ entre les cycles 2019-9 et 2020-9 est en légère hausse (+4%) étant précisé que pour permettre la comparaison les postes qui auraient pu être publiés au fil de l'eau à enjeux ont été retirés pour les cycles 2018-9 et 2019-9.

À l'inverse pour la catégorie B, la baisse du nombre de postes vacants publiés est plus marquée entre les cycles 2019-9 et 2020-9. Ceci peut s'expliquer par la mesure de repyramidage de 100 ETP de catégorie B en 100 ETP de catégorie A au PLF 2020.

¹ Afin de comparer les chiffres des postes publiés pour les 3 cycles de mutation sur un même périmètre, les postes qui auraient pu être publiés dans le cadre du fil de l'eau à enjeux étendu aux services déconcentrés ont été retirés pour les cycles 2018-9 et 2019-9.



Part des postes publiés vacants non pourvus

Part des postes publiés vacants non pourvus	Postes publiés vacants de cat. AA+	Nb de postes vacants AA+ non pourvus	Part des postes vacants AA+ non pourvus	Postes publiés vacants de cat. B	Nb de postes vacants B non pourvus	Part des postes vacants B non pourvus
2018-9	545*	178	33%	989	497	50%
2019-9	440*	131	30%	929	458	49%
2020-9	441	137	31%	826	440	53%

**Afin de comparer les taux entre les cycles, les postes qui auraient pu être publiés au fil de l'eau à enjeux étendu aux services déconcentrés n'ont pas été retirés de cette analyse.*

La part des postes vacants non pourvus à l'issue du cycle est stable pour la catégorie AA+ entre les cycles 2019-9 et 2020-9. Pour la catégorie B, on constate une baisse de 4 points.

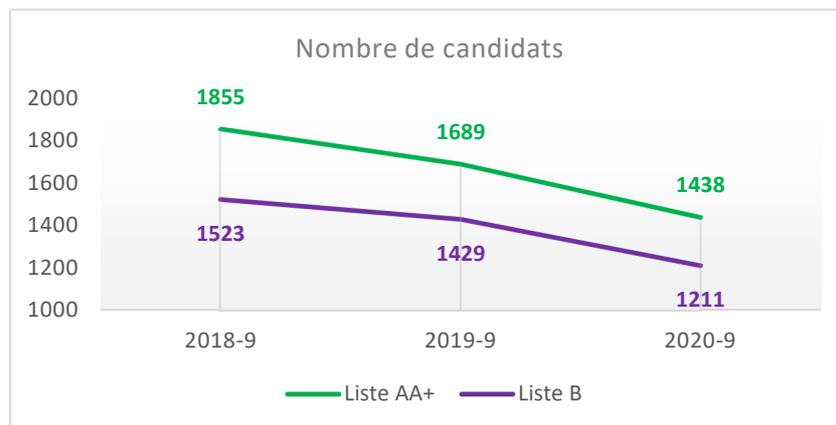
2. Les candidats et candidatures

Le cycle 2020-9 comptabilise au total 2649 candidats pour les catégories A et B.

Pour les listes des catégories A/A+ et de catégorie B, on constate une baisse de 15% des candidats et de 18% des candidatures au cycle 2020-9, par rapport au cycle 2019-9.

Entre les cycles de 2018-9 et 2019-9, la diminution était respectivement de 9% et 6% pour la liste de catégories A/A+ et de 6% et 3% pour la liste de catégorie B.

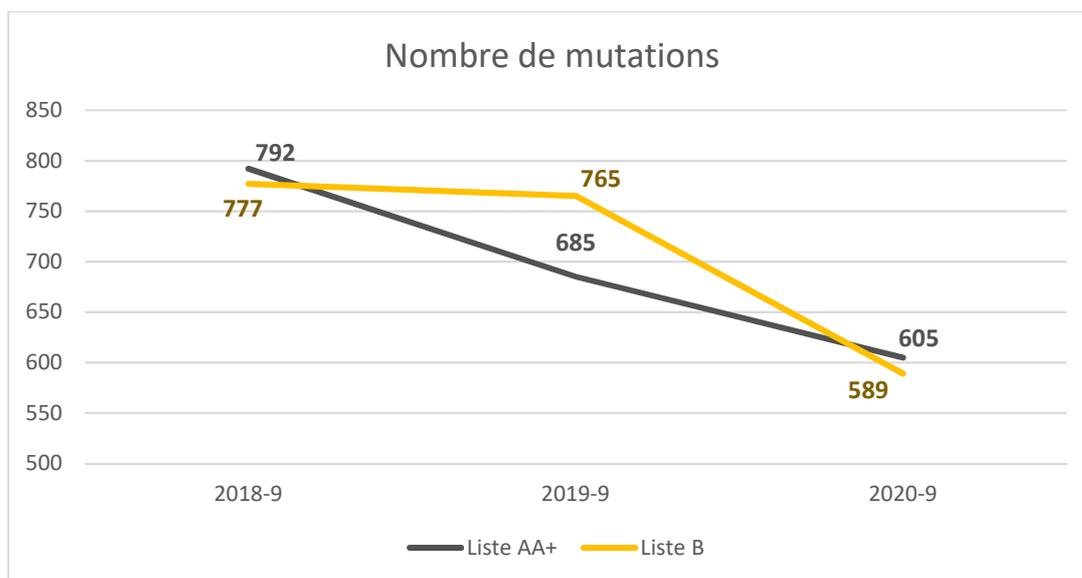
La baisse du nombre de candidats peut s'expliquer par les effets de la crise sanitaire.



3. Les mutations

Le cycle 2020-9 comptabilise au total 1145 mutations pour les catégories A et B. Ce chiffre est en baisse de 21% par rapport au cycle 2019-9.

La diminution du nombre de mutation est plus forte pour la catégorie B (-23%) que pour la catégorie A/A+ (-19%). Cela s'explique par un schéma d'emploi très contraint en catégorie B limitant le nombre de recrutements externes à ce cycle.



Concernant les mutations internes, elles sont en baisse de 20% pour la catégorie A par rapport au cycle 2019-9. Cette baisse est tendancielle car elle est pratiquement équivalente à celle observée entre les cycles 2018-9 et 2019-9 (-17%). En revanche, la baisse des mutations internes pour la catégorie B (- 22% entre les cycles 2019-9 et 2020-9) semble conjoncturelle car elle ne représentait que 4% entre les cycles 2018-9 et 2019-9.

EN SYNTHÈSE

Une baisse des postes publiés au cycle 2020-9

La baisse du nombre total de postes publiés au cycle 2020-9 concerne les deux catégories et elle est constatée depuis plusieurs cycles.

Le nombre de postes publiés vacants est en légère hausse pour la catégorie A. La baisse du nombre de postes susceptibles d'être vacants peut s'expliquer par la mise en place du fil de l'eau ABC à partir de juillet 2020.

Pour la catégorie B, on constate une baisse des postes vacants publiés, pouvant s'expliquer par la mesure de repyramidage de 100 ETP de catégorie B en 100 ETP de catégorie A au PLF 2020.

Un effet de la crise sanitaire sur le nombre de candidats et de mutation ?

La diminution du nombre des candidats et des mutations peut être corrélée avec celle des postes depuis plusieurs cycles.

Cependant, la baisse plus forte du nombre de candidats et de mutations entre les cycles 2020-9 et 2019-9 qu'entre les cycles 2019-9 et 2018-9 laisse penser que la crise sanitaire du Covid-19 a pu avoir un effet relatif sur le cycle 2020-9. Le taux de candidat par poste a baissé de 5% pour la catégorie A et de 4% pour la catégorie B.