

7) Pôle Ressources – Direction des Ressources Humaines – Service Emploi Compétences – mission Parcours Professionnels : Charte des mobilités – Volet 2 : mobilité choisie (avis) ;

Charte des mobilités - Volet 2 : mobilité choisie

Page 4 vous faites un focus sur la procédure de mouvement annuel à la DJB que vous citez comme un exemple à suivre. Sachez tout de même que cette procédure génère du stress au sein des équipes et encore plus lorsque les 10 ans arrivent comme une échéance synonyme d'une mobilité contrainte. Par contre, vous n'évoquez pas le point relatif à la limite d'âge qui permet de ne plus être intégré aux agents devant changer d'équipe qui est de 55 ans. Limite d'âge que la DJB propose de faire évoluer, selon leurs écrits, en suivant les évolutions de l'âge légal de départ à la retraite. Cette modification (aboutissant à la proposition de 58 ans en 2027) ne devrait-elle pas être soumise au vote de cette instance ? Sachez que nous y sommes défavorables.

Page 5 vous écrivez, parmi les objectifs de la charte : faire évoluer les représentations par rapport à certains profils et favoriser l'égalité F/H. Pourriez-vous développer cette seconde partie, s'il vous plaît, car nous ne voyons pas en quoi cette charte peut parvenir à cela.

Page 6, en récrivant que la DRH se doit d'anticiper l'évolution des métiers et des besoins de compétences de demain, n'anticipez-vous pas la création de la GPEC inscrite à l'agenda social 2024-2027 ?

Page 8 vous indiquez que la lettre de motivation est recommandée, mais non obligatoire. Nous sommes conscient que la charte n'est pas encore validée ni en fonction. Mais des agents n'ont pas été invités à un entretien de recrutement en raison du manque de lettre de motivation.

Page 9 vous notez « Quand un poste est ouvert à plusieurs filières (par exemple : administrative et technique) et donc plusieurs cadres d'emploi (par exemple : rédacteurs et techniciens), l'agent recruté reste dans sa filière d'origine, y compris quand le régime indemnitaire et/ou le déroulement de carrière est plus favorable dans l'une des deux filières d'ouverture ». Pouvez-vous expliquer les raisons ? Comment le choix d'ouvrir à plusieurs filières est-il fait ? par qui ?

Page 9, à la suite, vous évoquez un délai de carence. Mais est-ce qu'il y aurait des postes pour lesquels ce délai n'est pas appliqué ? (accueil public – certains postes d'encadrement) ? Pourquoi n'indiquez-vous pas clairement que ce délai de carence est en lien avec la maîtrise de la masse salariale chère à votre DGA ?

Page 10, est-ce que les modalités d'impact limité sur le régime indemnitaire sont applicables dans le cas d'une mobilité contrainte en raison d'une modification d'organigramme et d'une demande de détachement ?

Serait-il possible d'avoir un exemple chiffré concret, s'il vous plaît ?

Pages 18 et suivantes : La boîte à outils de la mobilité. Pourquoi ne pas avoir créé des postes d'ambassadeurs « mobilité » au lieu de donner tout en tas d'outils qu'un grand nombre des agents n'arriveront pas à utiliser et ce dont ils ont besoin, c'est justement d'être accompagné mais pas uniquement par des fiches, vidéos, trouvés sur intranet (quand ils y ont accès) mais d'avoir une personne physique qui les écoute et les comprend.

Comment font les agents éloignés de l'outil numérique ?