

Lignes directrices de gestion de l'Insee (LDGI) concernant la mobilité

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique supprime, en son article 25, la compétence des CAP s'agissant des actes de mobilité et de promotion des agents. Elle prévoit l'édition de lignes directrices de gestion dont le contenu et les conditions d'élaboration sont déterminées par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019. Ce dernier texte pose le principe de lignes directrices de gestion établies au niveau ministériel, pouvant comporter des orientations propres à certains services.

En vertu de ce qui précède, le présent document s'inscrit dans les lignes de gestion des ministères économiques et financiers (MEF) concernant la mobilité, présentées au Comité technique ministériel du 16 janvier 2020, et en décline les orientations propres à l'Insee.

Ces LDGI révisées ont été soumises à l'examen du comité technique de réseau de l'Insee le 10 décembre 2020. Les agents qui relèvent de ces LDGI sont les agents gérés ou payés par l'Insee.

1/ La politique de mobilité

1.1/ Orientations générales

L'Insee s'inscrit dans la rénovation du cadre de gestion des ressources humaines engagée par le MEF suite à la loi de transformation de la fonction publique.

Pour ce faire, l'Insee, en particulier :

- définira, dans le cadre des lignes directrices de gestion spécifiques prévues par le décret du 29 novembre 2019, sa stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, à laquelle concourt sa politique de mobilité ;

- réalisera d'ici mi 2021 un schéma stratégique d'évolution des métiers à l'horizon 2025.

Ce document a pour objet de décrire l'évolution des compétences et des métiers attendue dans les cinq prochaines années, d'identifier les formations destinées à accompagner cette évolution et d'estimer les recrutements nécessaires, confrontés à l'évolution prévisible des ressources.

- continuera de mettre l'accent sur la lutte contre l'ensemble des discriminations. En particulier, l'Insee est partie prenante du plan égalité entre les femmes et les hommes et du plan diversité développés par les MEF et fournira les indicateurs associés.

1.2/ Mise en œuvre de la politique de mobilité

La mobilité des agents (fonctionnelle et géographique) est un élément essentiel de la politique de ressources humaines, notamment pour le développement des parcours professionnels des agents de la fonction publique.

Conformément aux lignes directrices de gestion ministérielles, l'Insee :

- proposera aux agents n'ayant pas effectué de mobilité fonctionnelle depuis 5 ans un entretien, non contraignant, permettant d'échanger avec l'agent sur ses souhaits d'évolution de carrière. Cet entretien sera réalisé par le supérieur hiérarchique de l'agent, qui pourra solliciter les services de ressources humaines pour contribuer à l'échange. Les enquêteurs de l'Insee ne sont pas concernés par cette procédure ;
- poursuivra sa pratique de revue des cadres A et A+, destinée à identifier les agents susceptibles d'occuper à plus ou moins long terme des postes de responsabilité ;

2/ Organisation et procédure de gestion des demandes de mobilité

Ce qui suit concerne les agents titulaires ainsi que les agents contractuels bénéficiant d'un CDI.

Les campagnes de mobilité sont ouvertes par des notes de lancement qui décrivent le détail de la procédure utilisée et comportent notamment leur calendrier, les textes de référence et les modalités de recours. Elles concernent également, le cas échéant, les agents revenant de disponibilité ou de détachement. Les postes qui font l'objet de ces campagnes ne sont pas soumis à l'obligation de publicité, en vertu du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018.

Les chartes de mobilité existant dans différents établissements seront mises à jour en fonction des présentes LDGI.

Avant la publication des décisions d'affectation de chacune des campagnes de mobilité de l'Insee, l'administration fournira à toutes les organisations syndicales des statistiques sur les caractéristiques des agents inscrits dans la campagne de mobilité et sur les postes ouverts.

2.1/ Nominations décidées par le comité de direction de l'Insee :

Les nominations décidées par le comité de direction de l'Insee concernent des postes d'encadrement supérieur ou des postes techniques particulièrement importants. Elles sont déterminées, sur profil, au fil des besoins, au minimum 15 jours après l'ouverture des postes.

Toutefois, les affectations à l'Inspection générale revêtent un caractère générique compte tenu des missions de ce service. Elles ne sont donc pas prononcées sur profil mais restent décidées par le comité de direction au fil des besoins.

Certains postes d'encadrement supérieur de l'Insee font l'objet d'une durée d'occupation maximale. Il s'agit :

- des postes de Secrétaire général et de directeur de la DDAR, de la DESE, de la DMCSI, de la DSDS, de la DSE et de la DSI, dont la durée d'occupation maximale est de six ans ;
- des postes de chef de département ou de chef d'unité de la direction générale, dont la durée d'occupation maximale est de six ans ;
- des postes de directeur régional dont la durée d'occupation maximale est de six ans
- des postes de chefs de division à la direction générale et assimilés (adjoints à des chefs de département, directeurs adjoints et chefs de service en direction régionale) dont la durée d'occupation maximale est de six ans.

Ces durées maximales entreront en vigueur après la publication de l'arrêté ministériel recensant les postes affectés d'une telle durée et pour les affectations qui interviendront à compter de la date de publication de cet arrêté ministériel.

2.2/ Mobilité des agents sur des postes d'attachés et d'administrateurs :

Ces mobilités, autres que celles visées par le 2.1, se font sur profil et sont organisées dans le cadre d'une campagne nationale à un tour, à l'aide de l'application GMC3.

Une liste de postes susceptibles d'être pourvus, cotée par niveaux (postes de niveau attaché, de niveau attaché confirmé, de niveau administrateur), est publiée en début de campagne. Elle s'adresse aux agents en fonction ayant fait part d'une intention de mobilité au lancement de la campagne, ainsi qu'aux élèves sortant de l'ENSAE et de l'ENSAI. Ces cotations de postes sont également celles qui sont retenues pour déterminer l'appartenance à un groupe Rifseep.

Les priorités légales sont appliquées sous réserve que le profil du candidat soit compatible avec le poste demandé. Ces priorités énoncées dans les articles 62bis puis 60 de la loi du 11 janvier 1984 (voir aussi l'annexe) concernent :

- le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration de service. Cette priorité prime sur les suivantes ;
- le fonctionnaire séparé pour des raisons professionnelles de son conjoint ou du partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité ;
- le fonctionnaire en situation de handicap ;
- le fonctionnaire qui exerce ses fonctions dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ;
- le fonctionnaire qui justifie du centre de ses intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie ;
- le fonctionnaire, y compris relevant d'une autre administration, dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service.

La liste des pièces permettant à un fonctionnaire de justifier qu'il relève de l'une de ces priorités sera publiée dans les notes de lancement de campagne et sur le site intranet de l'Insee.

Afin de tenir compte à la fois des besoins du service et des demandes des agents, en cherchant à favoriser leur mobilité, tout en restant attentive aux situations individuelles (souhait de mobilité simultanée de deux agents, situation de proche aidant par exemple), l'administration procédera aux affectations sur les postes comme suit :

- en premier lieu en fonction de l'adéquation du candidat au poste proposé. Celle-ci s'apprécie au travers du parcours professionnel et des compétences acquises par l'agent, de ses capacités à acquérir les compétences requises pour le poste recherché, de ses possibilités d'adaptation aux spécificités et contraintes particulières du poste ;
- en second lieu en fonction du classement des candidats par le service recruteur ; de l'ordre de préférence des postes indiqué par le candidat ; du bon fonctionnement, à l'égard de la continuité de service, de l'unité concernée par la demande de mobilité d'un agent.

Cas particulier : il est demandé aux attachés et administrateurs en début de carrière d'effectuer une mobilité au bout de trois ou quatre ans, dans leur premier poste ainsi qu'à l'issue du deuxième.

2.3/ Mobilité des agents sur des postes de catégorie C et B :

Celle-ci, concernant une année N, s'organise en deux phases :

- une première phase de mobilité géographique (automne N-1) : les agents qui souhaitent faire une mobilité impliquant un changement de résidence administrative sont invités à formuler des vœux, sous forme de destination souhaitée, via l'application GMC3. Parallèlement, l'administration dresse en fonction de ses prévisions d'équilibre charges-ressources la liste des établissements susceptibles d'accueillir un ou plusieurs agents, liste qui sera portée à la connaissance des agents.

L'administration affecte les agents demandeurs dans ces établissements, ainsi que dans ceux qui ouvrent des postes en cours de procédure du fait du chaînage des mobilités, en fonction des priorités énoncées dans les articles 62bis puis 60 de la loi du 11 janvier 1984, rappelées plus haut. En cas de nécessité de départager plusieurs candidatures d'égale priorité, la demande la plus ancienne fondée sur la priorité légale concernée sera retenue.

Pour les localisations restant disponibles, l'administration, tout en restant attentive aux situations individuelles (souhait de mobilité simultanée de deux agents, situation de proche aidant par exemple) se déterminera en fonction des deux critères que sont l'ancienneté de l'agent demandeur dans son établissement et l'ancienneté de la demande vers une destination donnée. Ces deux critères sont examinés conjointement, sans prééminence de l'un par rapport à l'autre.

Les agents ne pourront demander l'annulation d'une mutation décidée par l'administration que pour des motifs présentant un caractère de gravité incontestable et survenus après la clôture d'inscription de la campagne ou le prononcé des mutations.

- une seconde phase de mobilité intra-établissement : cette phase se déroule sur profil. Les agents désireux de s'inscrire dans la campagne de mobilité interne seront invités à remplir une fiche de vœux. Les postes ouverts dans l'établissement seront publiés. Par exception, les postes ouverts à la DR d'Île-de-France seront portés à la connaissance des agents de la DG, qui pourront s'y porter candidats, et réciproquement ; les postes ouverts à l'établissement de Bordeaux de la DR de Nouvelle Aquitaine seront portés à la connaissance des agents du Céfil, qui pourront s'y porter candidats, et réciproquement.

Afin de tenir compte à la fois des besoins du service et des demandes des agents, les affectations sur un poste se feront :

- en premier lieu en fonction de l'adéquation du candidat au poste proposé. Celle-ci s'apprécie au travers du parcours professionnel et des compétences acquises par l'agent, de ses capacités à acquérir les compétences requises pour le poste recherché, de ses possibilités d'adaptation aux spécificités et contraintes particulières du poste ;
- en second lieu en fonction d'un ensemble de critères, qui sont le classement des candidats par le service recruteur ; l'ordre de préférence des postes indiqué par le candidat ; le bon fonctionnement, à l'égard de la continuité de service, de l'unité concernée par la demande de mobilité d'un agent ;
- à titre subsidiaire, en fonction de l'ancienneté de la demande de mobilité de l'agent.

2.4/ Mobilité des enquêteurs

La mobilité des enquêteurs se fait sur profil, celui-ci étant défini par une localisation, une quotité et une activité. Elle est organisée dans le cadre d'une campagne nationale à un tour.

Chaque année est établie une liste nationale des postes d'enquêteurs vacants ou susceptibles de l'être dans la période qui s'ouvre. Avant de proposer un poste dans la campagne de mobilité, les directions régionales devront s'assurer que des enquêteurs déjà présents dans le réseau ne souhaitent pas une augmentation définitive de quotité correspondant à tout ou partie de la quotité ainsi offerte.

La liste est portée à la connaissance des enquêteurs. Seuls les enquêteurs de l'Insee en CDI ou en CDD sur poste correspondant à un besoin permanent peuvent postuler dans la campagne à condition qu'ils aient fait connaître leur intention de mobilité via un formulaire. Les postes restés vacants à l'issue de la campagne pourront donner lieu à recrutement externe.

L'administration affecte les enquêteurs candidats en se référant aux priorités énoncées dans les articles 62bis puis 60 de la loi du 11 janvier 1984 sous réserve que le profil du candidat et sa résidence soient compatibles avec le poste demandé.

L'examen des candidatures se fait en prenant en compte :

- la pratique des activités dans le poste actuel par rapport aux activités du poste souhaité (ménage/prix) ;
- l'ancienneté dans le poste d'enquêteur ;
- l'évolution de la quotité de travail.

2.5/ Transparence des campagnes de mobilité

La transparence des procédures est assurée à titre individuel par l'application GMC3, et par un outil ad hoc, à développer, dans le cas des mobilités intra établissement des postes C et B.

Elle est complétée à titre collectif par une rubrique sur le site intranet de l'Insee et, le cas échéant, les sites des directions régionales, rassemblant tous les éléments d'information à jour, et notamment :

- les lignes directrices de gestion ministérielles et de l'Insee concernant la mobilité ;
- les notes de lancement des campagnes de mobilité ; celles-ci contiendront notamment les règles de gestion et les justificatifs demandés ainsi que les textes de référence ;
- les résultats nominatifs des campagnes de mobilité (listes exhaustives des agents mutés) ;
- la liste des postes et/ou résidences non pourvus suite aux campagnes de mutation et restant à pourvoir.

Les candidats non retenus seront avisés.

3/ Suite des campagnes de mobilité

Lors des campagnes de mobilité, l'Insee cherche à maximiser le nombre d'affectations, compte tenu des besoins du service. Avant la publication des affectations, certains postes qui n'ont fait l'objet d'aucune candidature sont susceptibles d'être publiés à la Place de l'emploi public (PEP). Pour autant, les agents de l'Insee qui décideraient de postuler à ces postes seraient prioritaires sur les candidats externes, sous réserve de l'adéquation de leur profil à celui du poste.

Chaque année, la mise en œuvre des lignes directrices de gestion de l'Insee concernant la mobilité fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité technique de réseau (CTR) puis le futur comité social d'administration (CSA).

À cette occasion, les lignes directrices de gestion peuvent être révisées. Elles peuvent également être modifiées sur proposition de l'administration, notamment pour tenir compte des évolutions réglementaires ou d'origine ministérielle. Ces modifications seront présentées pour avis au CTR ou au CSA.

Annexe

Loi n°84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État article 60 (extrait)

I. - L'autorité compétente procède aux mutations des fonctionnaires en tenant compte des besoins du service.

II. - Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service et sous réserve des priorités instituées à l'article 62 bis, les affectations prononcées tiennent compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille. Priorité est donnée :

1° Au fonctionnaire séparé de son conjoint pour des raisons professionnelles, ainsi qu'au fonctionnaire séparé pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité s'il produit la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le [code général des impôts](#) ;

2° Au fonctionnaire en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux [1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail](#) ;

3° Au fonctionnaire qui exerce ses fonctions, pendant une durée et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ;

4° Au fonctionnaire qui justifie du centre de ses intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie ;

5° Au fonctionnaire, y compris relevant d'une autre administration, dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service.

III. - L'autorité compétente peut définir, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois.

IV. - Les décisions de mutation tiennent compte, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, des lignes directrices de gestion en matière de mobilité prévues à l'article 18 de la présente loi.

Dans le cadre de ces lignes directrices, l'autorité compétente peut, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, définir des critères supplémentaires établis à titre subsidiaire. Elle peut notamment conférer une priorité au fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant une durée minimale dans un territoire ou dans une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement ou au fonctionnaire ayant la qualité de proche aidant au sens de la sous-section 3 de la section 1 du chapitre II du titre IV du livre 1er de la troisième partie du code du travail.

Loi n°84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État
article 62bis

I. - En cas de restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics, l'administration met en œuvre, dans un périmètre et pour une durée fixés dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, les dispositifs prévus au présent article en vue d'accompagner le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé vers une nouvelle affectation correspondant à son grade, vers un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent ou, à sa demande, vers un emploi dans le secteur privé.

Les dispositifs mentionnés au premier alinéa du présent I peuvent être mis en œuvre en vue d'accompagner collectivement les membres d'un corps de fonctionnaires, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État.

II. - Dans le cadre des dispositifs mentionnés au I, le fonctionnaire peut bénéficier :

1° D'un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel et d'un accès prioritaire à des actions de formation ;

2° D'un congé de transition professionnelle, avec l'accord de son employeur, d'une durée maximale d'un an, lui permettant de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'un employeur mentionné à l'[article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires ou dans le secteur privé.

III. - Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé est affecté dans un emploi vacant correspondant à son grade au sein d'un service du département ministériel ou de l'établissement public dont il relève, dans le département où est située sa résidence administrative.

À sa demande, le fonctionnaire bénéficie d'une priorité de mutation ou de détachement dans tout emploi vacant correspondant à son grade au sein du département ministériel dont il relève ainsi que vers un établissement public sous tutelle, sur l'ensemble du territoire national.

Lorsque le fonctionnaire ne peut se voir offrir un autre emploi correspondant à son grade en application des deux premiers alinéas du présent III, il bénéficie d'une priorité d'affectation ou de détachement dans les emplois vacants correspondant à son grade dans un autre département ministériel ou dans un établissement public de l'État dans le département ou, à défaut, dans la région où est située sa résidence administrative.

Lorsque la mutation ou le détachement intervient en application du troisième alinéa du présent III, il est prononcé par le représentant de l'État, dans la limite d'un pourcentage applicable aux vacances d'emplois ouvertes au sein du département ministériel ou de l'établissement public concerné.

Les priorités de mutation ou de détachement énoncées au présent III prévalent sur celles énoncées à l'article 60.

IV. - Par dérogation aux I et II de l'article 42, le fonctionnaire peut bénéficier, en vue de sa reconversion professionnelle, d'une mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles de droit privé, pendant une durée maximale d'un an. La mise à disposition donne lieu à un remboursement partiel de la rémunération de l'intéressé par l'organisme ou l'entreprise d'accueil.

V. - Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé dans le cadre du présent article peut bénéficier à l'occasion de sa démission régulièrement acceptée d'une indemnité de départ volontaire. Il a droit aux prestations prévues à l'[article L. 5424-1 du code du travail](#).

VI. - Le comité social d'administration est consulté sur les conditions de mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement prévus au I du présent article et informé de celles-ci.

VII. - Les conditions d'application de ce dispositif sont fixées par un décret en Conseil d'État qui prévoit, notamment, les modalités de définition du périmètre des activités, services ou corps concernés par l'opération de restructuration, la rémunération et les autres modalités du congé de transition professionnelle, les conditions d'exercice du pouvoir d'affectation du représentant de l'État ainsi que les modalités de remboursement de la mise à disposition prévue au IV.