

1°) Gestion des inscriptions au TAM et aux enquêtes via Mutation

L'application Mutation, généralisée aujourd'hui à toutes les situations en dehors des agents mis à disposition d'autres administrations ou en position statutaire (c'est-à-dire n'ayant pas accès au téléservice via Aladin NG) permet à tout agent de gérer lui-même ses demandes d'inscription au tableau annuel des mutations ou aux enquêtes.

Reposant sur le principe d'une chaîne hiérarchique dématérialisée, il permet au supérieur hiérarchique direct d'émettre un avis de premier niveau, et à la direction interrégionale (pôle GRH), d'émettre un avis de second niveau sur la candidature présentée.

Il est apparu, toutefois, que certains chefs de service n'ont pas toujours une visibilité complète sur les inscriptions individuelles déposées par leurs agents, qui sont, dans ce cas, directement réceptionnées par le pôle GRH de la direction pour y être instruites.

2°) Instruction des candidatures par le pôle GRH

A ce problème de réception directe de candidatures sans avis de premier niveau s'ajoute un second problème, celui de l'afflux massif de candidatures traitées par le département Mutation du pôle GRH.

A titre d'illustration, pas moins de 90 enquêtes ont été diffusées par le service au cours du premier trimestre 2017. Les candidatures aux enquêtes n'obéissent à aucune saisonnalité et sont instruites au fil de l'eau. Elles s'ajoutent aux demandes classiques réceptionnées pendant la période réglementaire d'inscription au tableau et hors période.

Il résulte de cette situation que le pôle GRH se retrouve souvent en situation d'émettre des avis sur des demandes de mobilité, sans toujours pouvoir apprécier avec discernement le caractère justifié ou non de la demande, ainsi que ses conséquences pour le service.

3°) Proposition : recevoir dans certains cas en entretien les candidats au départ

Afin de prévenir les risques de départs ni prévus, ni anticipés, j'ai souhaité que le pôle GRH, dès lors que son attention est attirée par un cas particulier (demande de mutation non visée par le chef hiérarchique direct, prématurée, émanant d'un agent en poste dans un service en situation connue de sous-effectif ou exposé à un besoin de stabilisation de ses effectifs), se rapproche du chef de service concerné, l'informe de la demande déposée par l'agent, et décide avec lui de la conduite à adopter.

En fonction des circonstances, appréciées au cas par cas par le chef de pôle GRH ou son adjointe et le chef du service concerné, les deux parties conviennent que l'agent sera reçu par le chef du pôle GRH pour un entretien visant à évaluer les motifs du départ, les motivations du candidat pour le poste envisagé et recueillir les informations utiles au recrutement du service demandeur.

Cet entretien, dont la vocation n'est ni d'être systématique, ni d'être obligatoire, n'est pas destiné à amener le candidat à renoncer à sa demande. Il doit, en revanche, l'éclairer sur les conséquences de sa démarche et, le cas échéant, conduire à organiser la transition, dans des conditions satisfaisantes pour le service d'accueil, l'agent, et le service de départ.

D'un point de vue pratique, l'entretien peut être réalisé à l'initiative du chef de service ou à l'initiative du chef de pôle GRH. Dans tous les cas, il est conduit par le chef du pôle GRH (ou son adjointe), mais le chef du service de l'agent concerné a toute latitude pour s'y associer.

DIRECTION INTERREGIONALE DES DOUANES
D'ILE DE FRANCE

PARIS, LE

13 AVR. 2017

POLE GRH
Service des ressources humaines
14, rue Yves Toudic
75010 PARIS
Site Internet : www.douane.gouv.fr

Affaire suivie par : Fabrice DEMAISON
Téléphone : 09 70 27 17 08
Mél : fabrice.demaison@douane.finances.gouv.fr
Mél service : grh-idf@douane.finances.gouv.fr
Réf :

Note
à

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux
Mesdames et Messieurs les chefs de service

Objet : Plan d'action RH - Mise en place d'entretiens individuels dans le cadre d'enquêtes et d'inscriptions au tableau annuel des mutations

La situation des effectifs dans les services de l'interrégion a atteint en ce début d'année 2017 un niveau préoccupant.

Les indicateurs de mobilité, calculés depuis 2016 par le pôle GRH, montrent, sur la dernière période de référence, un taux de rotation des effectifs élevé à l'échelle interrégionale, proche de 20 %, et un taux de remplacement partout inférieur à 100 %, traduisant une perte nette en effectifs.

A ces indicateurs s'ajoute la mesure mensuelle du différentiel entre les effectifs réels et les effectifs de référence, qui s'est considérablement creusé et est désormais stable à un niveau avoisinant régulièrement les -100 ETPT.

Dans cette situation, de plus en plus de services connaissent des difficultés à exercer convenablement leurs missions.

La sous-direction A a été alertée de cette situation, au travers d'entretiens que j'ai pu avoir avec la sous-directrice A comme d'études commandées au pôle GRH qui sont venues quantifier ce phénomène.

Sans attendre les mesures qui seront le cas échéant prises par la sous-direction A, j'ai demandé au pôle GRH de concevoir et de piloter un plan d'action visant à répondre, à travers une série de mesures, aux problèmes posés par ces départs massifs d'agents des services de l'interrégion.

Ce plan, actuellement en cours d'élaboration, se donne pour objectif d'identifier les leviers d'action envisageables en matière d'identification, de captation, de fixation des compétences (actions sur les flux), mais aussi de mutualisation des ressources et de transfert des connaissances (actions sur les stocks). Il fera l'objet d'une présentation à l'occasion d'un prochain conseil interrégional.

L'une des mesures de ce plan d'action, centrée sur les agents candidats au départ, a été évoquée lors du conseil interrégional du 28 mars dernier. Elle est l'objet de la présente note.

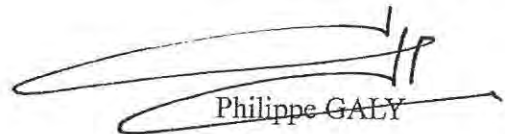
La pertinence de cette mesure sera mesurée à travers trois indicateurs :

- le nombre d'entretiens réalisés,
- le nombre d'entretiens refusés,
- le nombre de reports ou radiations.

La condition de réussite de ce dispositif étant liée à son niveau d'acceptation par les agents, je vous invite à l'évoquer devant vos collaborateurs, à l'occasion des échanges que vous pourrez avoir avec eux, notamment au moment de l'entretien professionnel, qui reste le moment privilégié pour évoquer les perspectives de mobilité.

Des bilans périodiques seront faits de cette mesure, dont je précise qu'elle a déjà commencé à être mise en œuvre. Toute difficulté d'interprétation ou d'application me sera signalée.

Le directeur interrégional,



Philippe GALY