

Compte-rendu de la présentation du bilan des lignes directrices de gestion de la mobilité pour l'année 2020

Une présentation du bilan des lignes directrices de gestion (LDG) relatif à la mobilité pour l'année 2020 a eu lieu à la DRH du ministère le 20 avril 2022.

Le SANEER a assisté en visioconférence à cette présentation.

Pour rappel, cette réunion répond à l'article 4 de la Loi de transformation de la Fonction publique qui indique que la mise en œuvre des LDG fait l'objet d'un bilan.

Madame Laurence MEZIN (directrice RH) souhaite indiquer, en propos liminaire, que le bilan a été difficile et complexe à réaliser en raison de la crise covid durant l'année 2020. Toutes les mutations durant cette année 2020 ont eu lieu dans le cadre de la mobilité au fil de l'eau, faisant passer de 7 à 4 mois le délai moyen d'une mutation.

Elle précise que le document transmis est une première base de travail, il servira de point de départ pour les futurs bilans et réunions qui devront suivre. Dans le cas présent, c'est la mobilité qui est abordée, une autre présentation relative à un bilan sur l'avancement aura lieu.

Une présentation des différents tableaux (voir document joint) est faite. Il s'avère que 2/3 des mobilités ont été motivées pour convenances personnelles et seuls 15 % des candidats à la mutation le font dans le cadre d'une priorité légale de mutation (PLM) précisée à l'article 60 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

S'agissant de la mobilité au fil de l'eau, la directrice RH souhaite qu'à l'avenir le bilan « mobilité » soit plus complet et affiné. En effet, actuellement, les secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) doivent gérer plusieurs systèmes en fonction du périmètre ministériel des agents ainsi que le basculement d'un système à l'autre (mobilité classique et mobilité au fil de l'eau), ce qui rend complexe leur mission.

Pour leur part, les organisations syndicales présentes sont unanimes et font le constat à la DRH que le dialogue social était plus aisé lors de la tenue des commissions administratives paritaires (CAP).

Il y a une réelle perte en qualité d'échange ! Les retours de la mobilité au fil de l'eau sont mitigés. En effet, les agents dont la candidature n'est pas retenue n'ont pas connaissance des motivations du refus. L'absence de dialogue est également perceptible pour eux.

Si la mobilité doit, en premier lieu, servir l'intérêt du service. Les calendriers du fil de l'eau apportent parfois des contraintes du côté des agents notamment lorsqu'ils ont des enfants (calendrier qui n'est pas en adéquation avec le calendrier scolaire).

Le bilan des lignes directrices de gestion en matière de mobilité (à partir de la page 9 du document).

Rédactrice :

Martine FOLTZER



UNSA-SANEER
DDT de la Marne
40 Boulevard Anatole France
CS 60554
51037 Châlons-en-Champagne
Cedex



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION MOBILITE Bilan année 2020

Notice : Ce document à vocation ministérielle expose un bilan de la mobilité en 2020 au sein du ministère de l'intérieur. Il est articulé sur la base des rubriques des LDG du 24 mars 2021 et les commentaires relatifs à ces rubriques figurent en italique dans le texte.
Les annexes jointes au document correspondent aux mobilités des agents gérés par la DMAT et l'IGA.

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion (LDG) prévoit dans son article 6 la présentation au comité social d'administration compétent d'un bilan annuel de la mise en œuvre des LDG relatives aux orientations générales en matière de mobilité. Le bilan ci-dessous répond à cet objectif également rappelé dans les LDG ministérielles du 12 mars 2020.

Promouvoir l'attractivité

La MGMRH a entrepris en 2020 une étude sur l'attractivité géographique et fonctionnelle des territoires.

Le public cible est constitué des personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS) gérés par le Secrétariat Général, quelles que soient leurs affectations.

Les indicateurs choisis sont largement issus de ceux utilisés par l'inspection générale des finances lors de la conception de la "prime 93" (taux de vacance des postes, turn-over, part de stagiaires). Le département a été choisi comme niveau d'analyse car présentant déjà des données exploitables.

Il a été ainsi rédigé un questionnaire en 2020 par la MGMRH à destination des responsables RH et conseillers mobilité des territoires (notamment préfectures), ainsi que des périmètres PN et GN. Les OS siégeant au CTM ont également été interrogées sur leur perception du défaut d'attractivité (bilatérales second semestre 2020). Les résultats de l'étude leur ont ensuite été présentés (bilatérales premier semestre 2021). Un parangonnage a été effectué auprès des ministères s'étant engagés dans une démarche comparable.

A l'issue de cette évaluation, il ressort que les départements franciliens figurent tous parmi les territoires souffrant d'un défaut d'attractivité. Suivent des départements de province aux caractéristiques diverses (présence d'une grande métropole, territoire rural isolé, fortes tensions immobilières...) et d'outre-mer. Les filières identifiées en tension sont notamment les filières SIC, immobilier, mécanique auto, restauration, services étrangers des préfectures.

La poursuite des travaux en 2021 a permis de sélectionner les différents leviers pour répondre aux enjeux d'attractivité (communication, recrutement, formation, gestion RH, indemnitaire, social...). L'institution de l'indemnité temporaire de mobilité et d'une priorité subsidiaire d'affectation début 2022 en sont les principales illustrations.

Poursuivre la politique de substitution

La substitution de personnels actifs et de militaires et de la gendarmerie par des personnels administratifs, techniques et spécialisés et/ou des militaires des corps de soutien est une priorité. Cette politique a été assortie d'objectifs chiffrés : le ministre de l'intérieur a fixé une cible globale de 4000 substitutions sur la période 2018-2022, soit 500 par an pour la police et 300 par an pour la gendarmerie (dont 150 officiers et sous-officiers des corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie).

Bilan des substitutions réalisées en 2020

	Cible annuelle		Flux		Cumul		Taux de réalisation (cumul)	
	PN	GN	PN	GN	PN	GN	PN	GN
janvier	500	300	36	48	36	48	7 %	16 %
février			13	14	49	62	10 %	21 %
mars			0	35	49	97	10 %	32 %
avril			42	5	91	102	18 %	34 %
mai			59	2	150	104	30 %	35 %
juin			18	7	168	111	34 %	37 %
juillet			25	10	193	121	39 %	40 %
août			3	64	196	185	39 %	62 %
septembre			92	24	288	209	56 %	62 %
octobre			62	9	350	218	69 %	64 %
novembre			41	6	391	224	78 %	75 %
décembre			216	19	607	243	121 %	81 %

Pour la police nationale, au 31 décembre 2020, 607 substitutions sont réalisées soit 121 % de la cible. Sur les 3 années 2018 à 2020, la police a réalisé 1477 substitutions sur 1500, soit 98% de son objectif.

Pour la gendarmerie nationale, sur les 300 substitutions attendues, 243 sont effectives, soit 81 % de la cible. 139 ont eu lieu par des OCTA et CSTA alors que 104 substitutions ont eu lieu par des personnels civils. Depuis 2018, la GN a réalisé 843 substitutions sur un total de 900, soit 93,6% de l'objectif.

Les principaux acteurs de cette politique ont travaillé à améliorer l'effectivité des substitutions. De la souplesse a été apportée, avec notamment la prise en compte des cas de mise en œuvre de réorganisations, tout en assurant un suivi fin des substitutions réalisées. Ce suivi individuel fin de chaque emploi substitué permet par ailleurs de prévenir les « désubstitutions ».

La crise sanitaire a toutefois eu des conséquences sur la politique de substitution. La suspension des mobilités pendant l'état d'urgence sanitaire et le décalage du calendrier des concours ont eu un impact sur l'atteinte des objectifs 2020 pour la gendarmerie nationale notamment.

Les deux forces poursuivent pour 2021 l'objectif de réalisation d'une cartographie des postes substituables. La police nationale s'appuiera en effet sur son répertoire des emplois ainsi que sur une concertation appuyée avec ses directions d'emploi. La gendarmerie nationale définira quant à elle la cible quantitative d'effectifs du corps militaire de soutien de la GN en lien avec sa doctrine d'emploi et définira les nouveaux postes substitués ou substituables.

Garantir l'égalité et la diversité

Les engagements du ministère de l'intérieur en matière de labels « diversité » et « égalité » se sont traduits par la mise en place de cellules de signalement des situations de harcèlement, discrimination, violences sexuelles et agissements sexistes.

1/ Bilan d'activité de la cellule d'écoute « allo discri » du secrétariat général

En 2020, la Cellule « Allo-discri » (périmètre SG) a recueilli 78 signalements :

- 59% d'allégations de harcèlement moral ;*
- 6,4% d'allégations de harcèlement sexuel ;*
- 27% d'allégations de discriminations ou harcèlement discriminatoire ;*
- 6% sont rattachés à la catégorie "autres";*

A noter qu'un signalement à fait l'objet d'un article 40 au titre du Code de procédure pénale.

Concernant le nombre de signalements, on peut constater une légère hausse de celui-ci en 2020 par rapport à 2019 (78 signalements en 2020 contre 70 signalements en 2019). Le premier confinement semble avoir eu un impact sur le nombre de signalements au cours du second semestre de l'année 2020 (12 signalements en 2020 contre 33 signalements en 2019). Le second confinement n'a pas eu en revanche d'impact sur le volume de signalements.

Le pourcentage de signalements faisant de état de faits de harcèlement moral est le même sur les deux

années. Le nombre d'allégations de harcèlement sexuel est en hausse (5 signalements en 2020 contre 2 signalements en 2019) mais reste marginal.

Concernant les discriminations quantitativement le nombre de signalements est identique (19 signalements). On remarque néanmoins des évolutions entre les deux années au sujet des critères de discrimination avancés par les agents, sans qu'il soit pour autant possible de l'objectiver.

Les principaux critères de discrimination en 2020 :

- la grossesse a été évoquée dans 4 signalements (en 2019 : 1 signalement) ;
- la discrimination liée au handicap a fait l'objet de 4 signalements contre 2 en 2019 ;
- l'état de santé a fait l'objet de 4 signalements contre 1 seul en 2019.
- l'orientation sexuelle a été évoquée dans 2 signalements (en 2019 : 1 signalement) ;
- le critère de discrimination lié à l'origine a été évoqué dans 1 signalement. En 2019, ce critère représentait 6 signalements.

2/ Bilan d'activité de la cellule stop disci de la gendarmerie nationale:

En 2020, la cellule a enregistré 240 saisines (contre 159 en 2019). 10 agents civils ont contacté la cellule. Sur ces 240 saisines, 158 ont donné lieu à la prise en compte d'un signalement et 84 ont donné lieu à des conseils à l'appelant. Chaque saisine donne lieu à une réponse écrite du chef de l'inspection générale de la GN (IGGN).

Motifs invoqués lors des 240 saisines :

- 107 pour harcèlement moral
- 26 pour discriminations
- 10 pour harcèlement sexuel
- 1 pour violence
- 14 autres motifs

Orientations des signalements: 10 plaintes au pénal, 21 enquêtes administratives menées par l'IGGN, 46 enquêtes menées par les formations administratives et 81 demandes d'éléments de l'IGGN vers les formations administratives.

Bilan 2020 de la politique du handicap

Les recrutements de personnes handicapées dépassent les 6%, taux légal imposé par la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des chances, à la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Le recrutement de personnes en situation de handicap est encouragé, au-delà du taux légal par une politique du handicap régulièrement présentée devant les CHSCT qui passe notamment par le biais de manifestations dédiées telles que la participation annuelle au duoday, la mise en place d'une CVthèque, l'accompagnement des encadrants par la mise à disposition de guide, la mise en œuvre de partenariat

avec des associations spécialisées et d'une manière générale l'animation d'un réseau dense de correspondants handicap.

Afin de faciliter l'accueil, la mobilité, le maintien dans l'emploi, la DRH assure le financement de prestations de transports, de prothèses, d'aménagement de poste ... à hauteur de 1,4M€ en 2020. Ce financement est assuré par la convention en cours avec le fond d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique complété par des crédits métiers.

Une politique dynamique de recrutement et de formation

1/ La formation

En 2020, malgré le contexte sanitaire, des actions de formation visant à répondre aux enjeux de qualification et professionnalisation des agents et d'accompagnement des restructurations de services ont pu être déployées.

La direction des ressources humaines a entrepris un travail de refonte de la formation d'accueil des **personnels administratifs, techniques et spécialisés**.

La formation initiale des **agents de catégorie C**, tout univers et filière, refondue en 2019, a été reconduite en 2020 à l'identique dans son contenu lequel intègre essentiellement des éléments de présentation du ministère de l'Intérieur et d'acculturation aux valeurs du service public. Elle est déployée en distanciel et en région, au plus près des agents pour garantir une participation optimale.

2020 a connu une refonte en profondeur de la formation ministérielle des attachés, en lien avec la réforme de la scolarité des instituts régionaux d'administration. Le ministère de l'Intérieur organise deux fois par an, un parcours de formation pour les **attachés d'administration**. Cette formation se compose d'une première partie accessible via la plate-forme de formation en ligne du ministère de l'Intérieur « FORMI ». Elle intègre des modules de présentation des missions du ministère, des outils bureautiques, des modules ayant trait à l'organisation du travail, et aux valeurs du service public.

La seconde partie de la formation se déroule « en face à face » (présentiel ou classe virtuelle) et porte sur la fonction RH du cadre (responsabilités du cadre, règles fondamentales de la gestion RH, conduite des entretiens), sur le management et sur le droit administratif.

L'année 2020 a été marquée par le recours massif au **télétravail**. A l'issue du premier confinement, un module de sensibilisation aux bons réflexes en télétravail, intégrant des ressources documentaires, a été mis à disposition de l'ensemble des agents sur FORMI. Puis en septembre, des séminaires ont pu être organisés à destination de l'encadrement d'administration centrale, complétés ensuite de classes virtuelles à destination également des cadres de l'administration territoriale. La matière ainsi capitalisée a permis la mise en place en 2021 d'un stage dédié, internalisé, sur une journée, pour former l'encadrement au management d'une équipe « hybride », travaillant pour partie sur site et pour partie en télétravail.

Enfin, dans le cadre de la mise en place des **secrétariats généraux communs départementaux**, la direction des ressources humaines a travaillé à la conception d'un plan spécifique de formation des agents de ces structures.

Il prévoit :

- des formations transversales d'accompagnement à la conduite du changement, de cohésion d'équipe, dispensé par les plates-formes d'appui aux ressources humaines dont c'est le cœur de métier ;*
- des formations de découverte de l'environnement professionnel « MI », ouvertes sous la forme d'un bouquet de ressources déjà disponibles en ligne via la plate-forme de formation à distance FORMI ;*
- des formations dites « métier » en lien avec les missions des SGCD sur les thématiques achat, ressources humaines, finances...*

Sur ce dernier volet, le catalogue de formation existant intégrait d'ores et déjà la plupart des stages nécessaires. Il a été enrichi d'un parcours de formation dédié aux directeurs de SGC et d'un parcours remanié destiné aux chefs de bureaux des ressources humaines, conçus en 2020 et déployés en 2021.

2/ Le recrutement

Les concours et examens professionnels inscrits au calendrier 2020 ont pu se tenir pour la plupart en dépit du contexte épidémique traduit par une interruption de l'activité entre le 17 mars et le 11 mai 2020 en raison du confinement. Ils ont ainsi permis de procéder à des recrutements en entrée de corps contribuant de la sorte à la promotion interne des lauréats et à leur mobilité.

Trois facteurs ont permis de poursuivre l'activité en matière d'organisation des concours et examens professionnels :

- un cadre juridique adapté à la période de crise sanitaire a été instauré par l'ordonnance n°2020-351 du 17 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 et par le décret n°2020-437 du 16 avril 2020 pris pour application des articles 5 et 6 de l'ordonnance précitée. Il a été possible sur la base de ces textes de modifier les arrêtés d'organisation des épreuves des concours et examens professionnels afin d'aménager certaines des épreuves tant pour l'admissibilité que pour l'admission, mais aussi de recourir plus facilement à la visioconférence pour les épreuves orales ;

- la reprogrammation du calendrier en cours d'année pour réserver une priorité à la tenue des concours d'entrée de corps, les postes offerts pour ces recrutements étant soumis à une autorisation budgétaire annuelle dans le cadre des différents schémas d'emploi. Les examens professionnels d'avancement programmés en 2020 au titre de l'année 2021 ont pu se tenir pour la plupart d'entre eux et permettre la nomination des lauréats au 1er janvier, à l'exception des deux examens professionnels concentrant le plus de participants. Il s'agit de l'examen professionnel de secrétaire administratif de classe supérieure (SACS) comptant plus de 1700 participants à l'épreuve unique écrite d'admission et de celui d'attaché principal d'administration de l'État pour lequel plus de 900 candidats étaient inscrits pour l'épreuve unique orale d'admission. Ces deux examens professionnels ont toutefois pu avoir lieu au premier trimestre de l'année 2021. Le calendrier 2021 des concours et examens professionnels d'avancement a été élaboré en intégrant ce reliquat de l'année 2020 ;

- l'équipement des personnels de la SDRF en charge de l'organisation des concours de postes informatiques nomades ayant permis le télétravail et donc une continuité dans l'exercice de leur mission.

L'ensemble des épreuves tant écrites qu'orales se sont déroulées dans le respect des prescriptions sanitaires applicables pour garantir aux jurys et aux candidats les conditions d'une participation sereine.

Au total, ce sont 378 postes qui ont été offerts au titre des concours internes qu'organise la DRH. Ces postes se répartissent dans les 4 filières métier dont la DRH gère les corps quelle que soit par ailleurs leur affectation au sein du ministère :

- personnels administratifs : 216 (hors concours de SACN géré par l'Education nationale et les IRA par la DGAFP) ;

- personnels techniques : 33 ;

- personnels des systèmes d'information et de communication : 116 ;

- personnels de la sécurité routière : 13.

Une action sociale centrée sur la qualité de vie au travail

En matière d'action sociale, l'accent porte sur la qualité de vie au travail au moyen d'une politique de santé et sécurité au travail avec l'appui des réseaux (inspecteurs santé et sécurité au travail, médecine de prévention, service social), mais aussi au moyen du pilotage des opérateurs de l'action sociale du ministère bénéficiant de subventions ministérielles.

L'action sociale (réseaux de soutien et médecine de prévention) a particulièrement été mobilisée en 2020 du fait de l'épidémie de Covid-19.

Les Chiffres clés de la médecine de prévention :

- *Population totale sous la surveillance médicale du réseau du ministère : 193 000 agents dont 140 000 agents de la police nationale*
- *138 644 visites médicales obligatoires, occasionnelles, entretiens infirmiers et auto consultations*
- *38 422 visites médicales obligatoires et occasionnelles liées à l'activité professionnelles des agents.*
- *25 000 examens complémentaires*
- *Plus de 6 000 orientations effectuées par les médecins du travail*
- *Plus de 6 200 prescriptions de tests RT-PCR et traçing*
- *9045 vaccinations (hors COVID-19)*

Des plateformes téléphoniques de soutien psychologique ont permis d'apporter une aide immédiate aux difficultés psychologiques qui pouvaient survenir, quel que soit le périmètre d'affectation de l'agent. Ces plateformes se sont mises en place dès avril 2020.

Le dialogue social a été renforcé par des CHSCT supplémentaires. Ainsi rien qu'au niveau des CHSCT dont le secrétariat est assuré par la DRH ou la DRCPN, ce ne sont pas moins de 30 CHSCT qui se sont tenus au cours de l'année 2020, dont 9 CHSCT ministériels, 6 CHSCT pour les services d'administration

centrale et 5 CHSCT spéciaux des préfetures, 6 CHSCT pour les services centraux de la police nationale et 4 CHSCT de réseau PN

L'année 2020 a été également marquée par l'obtention d'un budget supplémentaire de 10M€ qui servira notamment à améliorer les dispositifs de restauration ou encore à augmenter les budgets d'initiative locale qui permettent les actions de proximité, décidée par les commissions locales d'action sociale. Les dépenses immobilières financées par la DEPAFI au profit de la création ou de la réhabilitation d'espaces sociaux de restauration ont augmenté en 2020 de 0,15M.

Les fonctionnaires du ministère peuvent bénéficier de logements qui leurs sont réservés tant auprès de bailleurs sociaux que de bailleurs privés, en fonction des plafonds de ressources et de la composition du foyer. Ces dispositifs sont particulièrement mobilisés en Ile-de-France. En 2020, 14,94 M€ ont été consommés sur ce poste, qui ont permis la réservation de 391 nouveaux logements.

De même, le prêt à taux zéro du ministère de l'intérieur (PTZMI) qui se cumule au PTZ Etat, sans intérêt, peut être accordé à des fonctionnaires affectés en Ile-de-France désirant acquérir un bien dans cette région ou dans les départements limitrophes ainsi que pour 7 départements supplémentaires (6, 13, 33, 59, 67, 69 et 83). En 2020, 224 nouveaux prêts et 204 dossiers d'assurance ont été financés.

Le ministère de l'intérieur dispose également de 890 places en crèche réservées, dont 43 nouveaux berceaux. Environ 70% de ces berceaux se situent en Ile-de-France. L'objectif poursuivi est de développer un réseau de garde susceptible d'accueillir les enfants sur des horaires atypiques (dispositif Mamhique).

Lignes directrices de gestion en matière de mobilité

Des objectifs stratégiques

Dans le domaine de la mobilité, le ministère poursuit plusieurs objectifs stratégiques :

- Assurer, dans le respect des règles statutaires à valeur réglementaire, l'adéquation des profils des candidats à la mutation et des postes proposés tout en garantissant une gestion individualisée des mutations respectant les choix et les contraintes personnelles des agents.
- Favoriser la mobilité et la diversité des profils en préservant les carrières et droits à mutation des agents du ministère, notamment par un accès facilité et rapide à la formation.
- Assurer une répartition géographique et fonctionnelle optimale des effectifs tout en fluidifiant les affectations des agents du ministère.
- Assurer une durée d'exercice des fonctions équilibrée entre l'intérêt du service, la dynamisation des parcours de carrière et le respect de la vie personnelle et familiale.

Des principes fondamentaux

1/ Les Priorités légales de mutation (PLM)

L'article 60 de la loi 84-16 prévoit des priorités légales de mutation.

Le nombre de mutations réalisées selon les motifs sollicités

Priorités légales de mutation	Filière administrative	Filière technique	Total Nombre de mouvements avec PLM	Total en % rapporté au nombre de mouvements avec PLM	Nombre de PLM sollicitées
Centre des intérêts matériels et moraux (CIMM)	15	4	19	0,6	546
Convenances personnelles ou professionnelles	1 786	391	2 177	67,8	21 247
Rapprochement de conjoint ou titulaire de PACS	156	40	196	6,1	1 848
Rapprochement de domicile	164	41	205	6,4	2 187
Rapprochement familial/raisons sociales	228	62	290	9	2 633
Réintégration	42	8	50	1,6	1 120
Autres	221	51	272	8,5	11 010
TOTAL	2 612	597	3 209	100	40 591

(Source MOB MI)

Les motifs des priorités légales de mutation correspondent aux rubriques indiquées dans MOB MI

Sur les 3209 mouvements réalisés avec la prise en compte d'une priorité légale de mutation, le motif «convenances personnelles ou professionnelles» est largement majoritaire (67,8%). Le motif «rapprochement familial/ raisons sociales» constitue le deuxième motif de PLM pris en compte (9%).

Par ailleurs, un agent peut solliciter un mouvement sur la base de plusieurs priorités légales de mutation expliquant le nombre important de PLM sollicitées (40 591).

2/ La mobilité des personnels titulaires avec un handicap bénéficiant d'une PLM (uniquement les agents avec reconnaissance d'une RQTH)

Filières	Cat.	Femmes			Hommes			Femmes et Hommes		
		Effectifs	Mvts	Taux de mobilité	Effectifs	Mvts	Taux de mobilité	Effectifs	Mvts	Taux de mobilité
Administrative	A	123	8	7%	64	8	13%	187	16	9%
	B	519	45	9%	197	27	14%	716	72	10%
	C	1 805	143	8%	485	43	9%	2 290	186	8%
Bilan Administratifs		2 447	196	8%	746	78	11%	3 193	274	9%
Technique	A	3	0	0%	4	0	0%	7	0	0%
	B	3	1	33%	35	2	6%	38	3	8%
	C	150	5	3%	367	15	4%	517	20	4%
Bilan techniques		156	6	4%	406	17	4%	562	23	4%
SIC	A	2	0	0%	13	1	8%	15	1	7%
	B	13	1	8%	71	4	6%	84	5	6%
	C	31	2	6%	25	2	8%	56	4	7%
Bilan SIC		46	3	7%	109	7	6%	155	10	6%
Sécurité routière	A	2	0	0%	0	0	0%	2	0	0%
	B	7	1	14%	12	0	0%	19	1	5%
Bilan Sécurité routière		9	1	11%	12	0	0%	21	1	5%
Sociale	A	5	0	0%	0	0	0%	5	0	0%
	B	1	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
Bilan sociale		6	0	0%	0	0	0%	6	0	0%
Bilan toutes filières		2 664	206	8%	1 273	102	8%	3 937	308	8%

(Source Dialogue 2)

Pour comparaison, volume des mobilités des personnels titulaires valides

Filières	Cat.	Femmes			Hommes			Femmes et Hommes		
		Effectifs	Mvts	Taux de mobilités	Effectifs	Mvts	Taux de mobilité	Effectifs	Mvts	Taux de mobilité
Administrative	A	4 745	649	14%	2 997	375	13%	7 742	1 024	13%
	B	8 999	964	11%	2 342	245	10%	11 341	1 209	11%
	C	19 048	2 026	11%	3 362	350	10%	22 410	2 376	11%
Bilan Administratifs		32 792	3 639	11%	8 701	970	11%	41 493	4 609	11%
Technique	A	102	9	9%	278	33	12%	380	42	11%
	B	76	3	4%	536	47	9%	612	50	8%
	C	1 647	78	5%	4 753	235	5%	6 400	313	5%
Bilan techniques		1 825	90	5%	5 567	315	6%	7 392	405	5%
SIC	A	137	5	4%	763	51	7%	900	56	6%
	B	231	20	9%	1 406	95	7%	1 637	115	7%
	C	225	17	8%	173	7	4%	398	24	6%
Bilan SIC		593	42	7%	2 342	153	7%	2 935	195	7%
Sécurité routière	A	50	7	14%	84	9	11%	134	16	12%
	B	509	21	4%	820	29	4%	1 329	50	4%
Bilan Sécurité routière		559	28	5%	904	38	4%	1 463	66	5%
Sociale	A	203	5	2%	17	0	0%	220	5	2%
	B	22	1	5%	1	0	0%	23	1	4%
Bilan sociale		225	6	3%	18	0	0%	243	6	2%
Bilan toutes filières		35 994	3 805	11%	17 532	1 476	8%	53 526	5 281	10%

(Source dialogue 2)

3/ Une durée raisonnable d'affectation en poste dans l'intérêt des agents et des services

Sous réserve des dispositions spécifiques applicables à chaque corps, une durée raisonnable d'affectation sur poste sera recherchée afin de concilier la mobilité fonctionnelle, le besoin de stabilité, le bon fonctionnement des services et les aspirations des agents.

3-1/ L'âge moyen (en année) des agents ayant effectué une mobilité

FILIERE	CAT	Femmes	Hommes	Moyenne
Administrative	A	43,1	43,1	43,1
	B	45,1	45,1	45,1
	C	44,6	44,1	44,6
Filière administrative		44,5	44,0	44,4
Technique	A	39,7	45,0	43,9
	B	41,3	46,9	46,5
	C	45,3	43,7	44,1

Filière technique		44,6	44,3	44,4
SIC	A	45,5	46,8	46,7
	B	49,3	44,3	45,2
	C	49,5	50,1	49,7
Filière SIC		49,0	45,5	46,2
Sécurité routière	A	43,0	44,5	43,8
	B	45,6	46,4	46,0
Filière sécu. routière		45,0	45,9	45,5
Sociale	A	46,6		46,6
	B	46,6		46,6
Filière sociale		46,6		46,6
Moyenne		44,6	44,3	44,5

(Source MOB/MI)

3-2/ L'ancienneté moyenne des agents sur leur poste avant mobilité

	Filière administrative		Filière technique	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Catégorie A	4 ans	3 ans et 6 mois	4 ans et 6 mois	4 ans et 7 mois
Catégorie B	4 ans et 5 mois	4 ans et 2 mois	6 ans	5 ans et 9 mois
Catégorie C	5 ans et 6 mois	5 ans	7 ans et 1 mois	6 ans

(Source MOB/MI)

Pour les fonctionnaires administratifs, l'ancienneté moyenne en poste évolue entre 3,5 et 5,5 ans. Elle apparaît relativement homogène quel que soit la catégorie ou le sexe. Il semble par conséquent cohérent d'y repérer un effet positif de la revalorisation du RIFSEEP après 3 ans en poste.

Pour les personnels techniques et spécialisés, l'ancienneté moyenne en poste évolue entre 4 ans (agents de catégorie A) et 7 ans (agents de catégorie C).

4/ Un accompagnement des agents

L'administration développe l'accompagnement des projets de mobilité des agents par les conseillers mobilité carrière ou les conseillers parcours professionnels propres à chaque périmètre, ainsi que par les PFRH, dans une logique plus large de développement de parcours professionnels, notamment inter-périmètres.

4-1/ 2020, une année particulière

. La crise sanitaire, un contexte inédit

Les CMC ont poursuivi tout au long de l'année leurs activités en matière d'accompagnement personnalisé des agents et des structures en adaptant leur offre de service : ainsi, les entretiens ont été dans leur grande majorité réalisés en distanciel (par visioconférence ou par téléphone).

. La mise en place des SGCD

La création des SGCD au 1^{er} janvier 2021 a vu l'implication de plusieurs CMC régionaux dès 2020 dans le cadre de l'accompagnement de la réforme de l'OTE.

Selon les régions, ils ont participé activement à l'accompagnement collectif des agents, à la réalisation de l'étude d'impact RH, à l'élaboration des organigrammes et des fiches de poste, entretiens de positionnement, aux instances de concertation ad hoc, comités de pilotage, de direction, groupes de travail, ... Ils ont pu mener des entretiens individuels avec les agents impactés et élaboré des documents utiles à la préparation de cette réforme.

. De nouvelles responsabilités pour les CMC

Certains CMC ont participé à des actions de recrutement et à des opérations de restructuration (organisation d'ateliers CV et lettres de motivation, d'ateliers RAEP et interministériels –en lien avec les PFRH-, sur les compétences et projets professionnels). Les CMC formateurs internes occasionnels pour la prise de fonctions des CMC départementaux ont profité de la période de confinement pour travailler sur la refonte de la mallette pédagogique existante, adaptant le contenu de la formation (trois temps : e-learning, classe virtuelle, présentiel). D'autres se sont vus confier le portage du dossier du télétravail et l'élaboration et le suivi des conventions individuelles, l'organisation de sessions de formation et la réactualisation de la charte du télétravail). Un CMC a vu également son portefeuille s'accroître avec la fonction de référent handicap. Trois CMC sont aujourd'hui formés à la passation du questionnaire d'autodiagnostic bilan managérial et ont restitué auprès des candidats au TEAC 2020 leur rapport.

4-2/ Chiffres-clés de l'accompagnement en 2020

Le nombre total d'agents reçus en entretien de carrière par les conseillers mobilité carrière régionaux en 2020 s'élève à 919.

Le tableau ci-dessous distingue la part des agents affectés en administration centrale et celle des agents affectés en services déconcentrés par région.

Agents reçus en entretien en 2020 par les conseillers mobilité carrière :

	Nombre
Administration centrale	118
Services déconcentrés, dont :	801
. Auvergne Rhône-Alpes	66
. Bourgogne Franche-Comté	143
. Bretagne	-
. Centre Val-de-Loire	Nd
. Corse	-
. Grand-Est	86
. Hauts-de-France	20
. Ile-de-France	-
. Normandie	70
. Nouvelle Aquitaine	34
. Occitanie	80

. Pays de la Loire	169
. Provence Alpes Côte d'Azur	133
Total	919

Une femme, de catégorie B travaillant dans la filière administrative et au sein du périmètre SG (en préfecture) souhaitant réaliser une mobilité professionnelle, tel est le portrait-type de l'agent demandant à bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

La répartition entre femmes et hommes est de l'ordre de 55 /45. Huit entretiens sur 10 ont été réalisés à la demande des agents eux-mêmes, deux sur 10 à la demande des services. En termes de catégorie, la catégorie A représente 32 % des entretiens, la catégorie B 39,6 % et la catégorie C 28,4 %. Aucun agent contractuel n'a sollicité d'entretiens pour l'année 2020. La filière administrative est majoritaire (85 %) dans le nombre total d'entretiens réalisés contre 15 % pour l'ensemble des autres filières. Le périmètre SG est très largement représenté par rapport aux autres périmètres (PN, GN, juridictions administratives, divers) : 65 %.

Les demandes sont motivées par la volonté de réaliser une mobilité fonctionnelle : changer de filière ou poursuivre dans celle-ci, accéder à des emplois de CAIOM, se présenter à un examen professionnel, mobiliser son compte personnel de formation pour suivre une formation, élaborer un dossier de demande de rupture conventionnelle en vue de se reconvertir dans le secteur privé.

Recrutement et mobilité des agents contractuels

Au-delà du respect des principes mentionnés *supra*, le recrutement et la mobilité des agents contractuels qui pourvoient des emplois permanents (à l'exception des adjoints de sécurité qui font l'objet de dispositions ad hoc), sont prononcés à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Recrutement des contractuels

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Recrutement personnel administratif*	156	53	58	267
Recrutement personnel technique*	114	44	44	202
Total recrutement	270	97	102	469

* d'une durée égale ou supérieure à un an
(source Dialogue 2 et BPRI)

Le recrutement de 469 contractuels peut être rapproché du nombre de mouvements de titulaires en 2020, représentant 5 589 mouvements (tableau page 17 sur le volume global des arrêtés d'affectation). Le nombre de recrutements de contractuels représente 8,3% du volume de mouvement des personnels titulaires.

En 2020, les contractuels recrutés pour une durée égale ou supérieure à 1 an sont principalement réalisés au profit des services d'administration centrale. Ces derniers représentent 374 agents recrutés (soit 80%), alors que les contractuels recrutés par les services déconcentrés sur des emplois pérennes

pour une durée égale ou supérieure à un an sont au nombre de 95 (soit 20%). Jusqu'à présent, les services déconcentrés ont recruté majoritairement des contrats d'une durée inférieure à un an, pour pourvoir des postes en accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, en remplacement momentané d'un agent titulaire ou dans l'attente de la nomination d'un fonctionnaire.

Il est observé une prévalence des recrutements sur des postes de catégorie A qui représentent, tous périmètres confondus (administration centrale et services déconcentrés), 270 recrutements, soit 57% des recrutements réalisés en 2020.

Les recrutements pris sur le fondement de l'article 4-2 sont majoritairement d'une durée de 3 ans. Ces contrats initiaux sont pour la plupart renouvelés pour la même durée, donnant lieu au terme de 6 ans de contrat, à une CDIisation de droit.

Quelle que soit la catégorie de fonctionnaires prise en compte et le périmètre de gestion concerné (hors JA), il est observé concernant les personnels administratifs une augmentation du recours au recrutement d'agents non titulaires à l'issue d'une procédure jugée infructueuse de recrutement de fonctionnaire, au détriment d'une prolongation de la publication des fiches de poste.

Il est également observé que la filière SIC est celle qui recueille les plus fortes demandes de recrutement de contractuels. Sur le corps des ingénieurs SIC, on constate d'ailleurs que les candidatures de contractuels sont plus nombreuses que celles des titulaires. En 2020 il a été transmis 632 offres via MOB MI au BPRI et au BPATS suite à constat d'infructuosité.

➤ *Les justifications de l'infructuosité (absence de candidats titulaires, inadéquation profil-poste, autre)*

La principale justification de l'infructuosité est l'absence de candidature d'agents titulaires notamment au sein des services déconcentrés en raison de la faible attractivité de certains territoires.

Le second motif d'infructuosité est l'inadéquation profil-poste des candidats titulaires (absence de diplômes spécialisés, absence de formation ou d'expérience dans le domaine concerné). Il est généralement mis en avant lorsque des titulaires entrent en concurrence avec des contractuels à l'occasion du renouvellement du contrat de ces derniers sur les mêmes fonctions : l'expertise acquise par ces contractuels dans leurs fonctions est difficilement contestable et permet par exemple de fidéliser les agents contractuels déjà en fonction. En 2020, les 469 recrutements réalisés représentent 257 primo-recrutement (soit 55%) et 212 renouvellements (soit 45%).

➤ *Le volume des « cédésations »*

29 CDI ont été validés au cours de l'année 2020.

Parmi ces CDI, la moitié sont des CDI de droit (au terme des 6 ans de contrat), un quart des CDI a été pris par anticipation (avant les 6 ans d'ancienneté au ministère de l'intérieur) et un quart des CDI a été prononcé dans le cadre d'une portabilité de CDI sur le fondement de l'article 6ter de la loi du 11 janvier 1984.

La mise en oeuvre de l'état d'urgence le 24 mars 2020 a bouleversé l'organisation des mobilités en 2020. De ce fait, de façon exceptionnelle et dérogatoire, il n'a pas été possible d'organiser une campagne classique l'année dernière (2020). La campagne ouverte le 02 mars 2020 a été remplacée par des mobilités au fil de l'eau. Ces mobilités sur des postes uniquement vacants se sont déroulées du 1er juillet 2020 au 31 janvier 2021. Une instruction du 06 mai 2020 est venue préciser les modalités d'organisation post confinement Covid de la mobilité pour l'année 2020. Toutefois la suspension pendant 2 mois des mobilités engagées en mars à créer un stock important de fiches de postes à publier qui n'a pu être géré que progressivement et de façon échelonnée.

Les fiches de poste et les candidatures initiées depuis l'ouverture de la campagne en mars ont été reprises dans l'état laissé au moment de la suspension de l'activité et leur traitement a été adapté en fonction des nouvelles modalités du fil de l'eau.

Le recours au fil de l'eau a permis de concrétiser les mobilités des agents, malgré un contexte de crise aiguë lié au confinement, qui a fortement impacté le fonctionnement des services RH et ne permettait pas aux services recruteurs, ni aux candidats de réaliser les entretiens.

Le délai moyen d'affectation des agents sur les postes a été réduit par rapport au délai moyen constaté pendant une campagne de mobilités. En 2020, ce délai est passé de 7 mois à 4 mois pour toutes les catégories de fonctionnaires.

Comme cela avait déjà été constaté pour la gestion des substitutions, le fil de l'eau permet aux services de mieux s'adapter à l'ensemble des mouvements qui ne s'inscrivent pas dans le calendrier de la campagne et qui sont de plus en plus nombreux (départs en retraite, départs à l'extérieur du ministère).

1- le nombre de postes ouverts à la mobilité (postes vacants)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Personnels administratifs	2518	2871	4191	9580
Personnels techniques et spécialisés	897	1201	1248	3346
TOTAL	3415	4072	5439	12926

(Source MOB MI)

2- le nombre de candidats et de candidature

Nombre total de candidatures recensées

	Filière administrative	Filière technique	Total
Candidatures catégorie A	9653	1455	11108
Candidatures catégorie B	6945	1596	8541
Candidatures catégorie C	12924	1874	14798
Total candidatures recensées	29522	4925	34447

(Source MOB MI)

Nombre de candidats recensés

	Nombre de candidats
Candidats catégorie A	5418
Candidats catégorie B	4254
Candidats catégorie C	6363
Total candidats recensés (agents du MI et agents extérieurs au MI)	16035

Dont candidats du MI	6185
-----------------------------	-------------

(Source MOB MI)

Nombre moyen de candidatures par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Nombre moyen de candidatures (agents du MI)	2,05	2,01	2,33

3- les volumes d'arrêtés d'affectation (source dialogue 2)

Filières Catégories		Femmes			Hommes			Femmes et Hommes		
		Effectifs	Mvts	Taux de mobilité	Effectifs	Mvts	Taux de mobilité	Effectifs	Mvts	Taux de mobilité
Administrative	A	4 868	657	13%	3 061	383	13%	7 929	1 040	13%
	B	9 518	1 009	11%	2 539	272	11%	12 057	1 281	11%
	C	20 853	2 169	10%	3 847	393	10%	24 700	2 562	10%
Bilan Administratifs		35 239	3 835	11%	9 447	1 048	11%	44 686	4 883	11%
Technique	A	105	9	9%	282	33	12%	387	42	11%
	B	79	4	5%	571	49	9%	650	53	8%
	C	1 797	83	5%	5 120	250	5%	6 917	333	5%
Bilan techniques		1 981	96	5%	5 973	332	6%	7 954	428	5%
SIC	A	139	5	4%	776	52	7%	915	57	6%
	B	244	21	9%	1 477	99	7%	1 721	120	7%
	C	256	19	7%	198	9	5%	454	28	6%
Bilan SIC		639	45	7%	2 451	160	7%	3 090	205	7%
Sécurité routière	A	52	7	13%	84	9	11%	136	16	12%
	B	516	22	4%	832	29	3%	1 348	51	4%
Bilan Sécurité routière		568	29	5%	916	38	4%	1 484	67	5%
Filière sociale	A	208	5	2%	17	0	0%	225	5	2%
	B	23	1	4%	1	0	0%	24	1	4%
Bilan filière sociale		231	6	3%	18	0	0%	249	6	0,2%
Bilan toutes filières		38 658	4 011	10%	18 805	1 578	8%	57 463	5 589	10%

- Mouvements: Totalité des mouvements effectués et enregistrés dans Dialogue 2

Les données de mobilité du tableau ci-dessus sont extraites de D2 et concernent les personnels titulaires affectés dans les périmètres du Ministère de l'Intérieur (SG, PN et GN), dans les établissements publics, les juridictions administratives, les DDI et gérés au 31 décembre 2019. Ne sont pas inclus dans ces données les personnels actifs de la PN, ni les militaires de la GN.

L'année 2020 a vu se réaliser 5589 mouvements. En comparaison, 10933 mouvements ont été enregistrés pour l'année 2019. Il est ainsi constaté un fort ralentissement de la mobilité des agents à mettre en corrélation avec l'impact de la crise sanitaire.

En 2020, sur l'ensemble des effectifs, le taux de mobilité global toutes filières confondues est de 10%. La mobilité est plus importante au sein de la filière administrative (11%) que dans la filière SIC (7%) et

dans la filière technique (5%). Le taux de mobilité est variable selon les catégories des agents. Les cadres sont les plus mobiles puis viennent les agents de catégorie B puis les agents de catégorie C. Ce constat est valable pour les filières administrative et technique. Enfin, Il ressort que le taux de mobilité est identique entre les femmes et les hommes toutes filières confondues.

4- la mobilité des catégories C infra régionales

Mobilité infra régionale des adjoints administratifs

REGION	FEMMES			HOMMES			FEMMES ET HOMMES		
	Nbre de Mvts	Mobilités infra RG	Taux en %	Nbre de Mvts	Mobilités infra RG	Taux en %	Nbre de Mvts	Mobilités infra RG	Taux en %
Auvergne-Rhône-Alpes	188	168	89%	31	28	90%	219	196	89%
Bourgogne-Franche-Comté	42	39	93%	5	5	100%	47	44	94%
Bretagne	67	61	91%	8	6	75%	75	67	89%
Centre-Val de Loire	76	63	83%	10	10	100%	86	73	85%
Corse	11	9	82%	3	3	100%	14	12	86%
Grand-Est	129	123	95%	24	23	96%	153	146	95%
Hauts-de-France	138	122	88%	23	22	96%	161	144	89%
Île-de-France	865	749	87%	158	140	89%	1023	889	87%
Normandie	72	69	96%	12	11	92%	84	80	95%
Nouvelle-Aquitaine	132	119	90%	22	20	91%	154	139	90%
Occitanie	132	120	91%	16	16	100%	148	136	92%
Pays de la Loire	76	73	96%	18	16	89%	94	89	95%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	178	156	88%	46	42	91%	224	198	88%
TOTAL	2106	1871	88%	376	342	91%	2482	2213	89%

(Source Dialogue 2)

(Ce tableau n'inclut pas la mobilité des agents de catégorie C pour l'Outre-Mer d'où la différence avec le tableau général des mobilités supra au paragraphe 3 indiquant 2562 mouvements pour les agents de catégorie C)

En 2020, il ressort que 89% des mouvements des adjoints administratifs ont été effectués au sein d'une même région (2213 mouvements). 11% des mouvements des adjoints administratifs se sont traduits par un mouvement supra régional (269 mouvements).

Pour les fonctionnaires administratifs de catégorie C des différents périmètres du ministère de l'intérieur, les mutations infrarégionales relèvent de la compétence du préfet de région alors que toutes les autres modalités de mobilité (mutations impliquant deux préfets de région, détachement, PNA, etc) demeurent de la compétence de la DRH du MI.

Au regard du taux de mobilité infra régionale, la suppression des campagnes régionales de mobilités préalables aux campagnes nationales n'a pas affecté la priorité dont jouissent les fonctionnaires administratifs de catégorie C dans leur région d'affectation.

5- la répartition des mobilités par filière (agents du MI et agents intégrant le MI en détachement ou en PNA)

FILIERE	Cat.	CORPS / EMPLOI	DETACHEMENT	PNA	MVTS INTERNES MI Mobilités	TOTAL (MVTS + DET + PNA)	% de (DET+PNA)/TOTAL
Filière administrative	A	Attaché d'administration	101	2	1040	1143	9%
	B	Secrétaire administratif	269	12	1281	1562	18%
	C	Adjoint administratif	534	8	2562	3104	17%
		TOTAL ADMINISTRATIF	904	22	4883	5809	16%
Filière technique	A	Ingénieur des services techniques	8		42	50	16%
	B	Contrôleur des services techniques	24	1	53	78	32%
	C	Adjoint technique	119	4	333	456	27%
		TOTAL TECHNIQUE	151	5	428	584	27%
Filière SIC	A	Ingénieur SIC	20		57	77	26%
	B	Technicien SIC	52		120	172	30%
	C	Agent SIC	20		28	48	42%
		TOTAL SIC	92	0	205	297	31%
Filière sécurité routière	A		5		16	21	31%
	B		0		51	51	0%
		TOTAL Sécurité routière	0	0	72	72	0%
Filière sociale	A	Assistant de service social	7	1	5	13	61%
		Infirmier	3		1	4	75%
		TOTAL filière sociale	10	1	6	17	65%
TOTAL			1162	28	5589	6779	17%

(Source Dialogue 2)

6-la fluidité des mobilités entre les univers professionnels du ministère

PERSONNELS TITULAIRES

		ARRIVEE							
		SG	PN	GN	JA	EP	DDI	Autres	TOTAL
ORIGINE	SG	2274	370	70	40	15	65	4	2838
	PN	390	1474	64	11	16	18	2	1975
	GN	89	83	87	3	2	5		269
	JA	22	17	3	18	3			63
	EP	38	24	5	1	240	1	1	310
	DDI	67	9	1		1	50		128
	Autres	5					1		6
	TOTAL	2885	1977	230	73	277	140	7	5589

		ARRIVEE							
		SG	PN	GN	JA	EP	DDI	Autres	TOTAL
ORIGINE	SG	80,1%	13,0%	2,5%	1,4%	0,5%	2,3%	0,1%	50,8%
	PN	19,7%	74,6%	3,2%	0,6%	0,8%	0,9%	0,1%	35,3%
	GN	33,1%	30,9%	32,3%	1,1%	0,7%	1,9%	0,0%	4,8%
	JA	34,9%	27,0%	4,8%	28,6%	4,8%	0,0%	0,0%	1,1%
	EP	12,3%	7,7%	1,6%	0,3%	77,4%	0,3%	0,3%	5,5%
	DDI	52,3%	7,0%	0,8%	0,0%	0,8%	39,1%	0,0%	2,3%
	Autres	83,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	0,1%
	TOTAL	51,6%	35,4%	4,1%	1,3%	5,0%	2,5%	0,1%	100%

FILIERE ADMINISTRATIVE

		ARRIVEE							
		SG	PN	GN	JA	EP	DDI	Autres	TOTAL
ORIGINE	SG	2019	307	59	39	15	58	2	2499
	PN	331	1319	50	11	16	16	2	1745
	GN	77	65	49	3	1	4		199
	JA	22	17	3	18	3			63
	EP	36	19	5	1	239	1	1	302
	DDI	53	7			1	8		69
	Autres	5					1		6
	TOTAL	2543	1734	166	72	275	88	5	4883

		ARRIVEE							
		SG	PN	GN	JA	EP	DDI	Autres	%
ORIGINE	SG	80,8%	12,3%	2,4%	1,6%	0,6%	2,3%	0,1%	51,2%
	PN	19,0%	75,6%	2,9%	0,6%	0,9%	0,9%	0,1%	35,7%
	GN	38,7%	32,7%	24,6%	1,5%	0,5%	2,0%	0,0%	4,1%

JA	34,9%	27,0%	4,8%	28,6%	4,8%	0,0%	0,0%	1,3%
EP	11,9%	6,3%	1,7%	0,3%	79,1%	0,3%	0,3%	6,2%
DDI	76,8%	10,1%	0,0%	0,0%	1,4%	11,6%	0,0%	1,4%
Autres	83,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	0,1%
TOTAL	52,1%	35,5%	3,4%	1,5%	5,6%	1,8%	0,1%	100%

Filière technique

		ARRIVEE					TOTAL
		SG	PN	GN	EP	DDI	
ORIGINE	SG	147	42	9		1	199
	PN	23	122	12		2	159
	GN	9	16	38	1	1	65
	EP		3		1		4
	DDI	1					1
	TOTAL	180	183	59	2	4	428

		ARRIVEE					TOTAL
		SG	PN	GN	EP	DDI	
ORIGINE	SG	73,9%	21,1%	4,5%	0,0%	0,5%	46,5%
	PN	14,5%	76,7%	7,5%	0,0%	1,3%	37,2%
	GN	13,8%	24,6%	58,5%	1,5%	1,5%	15,2%
	EP	0,0%	75,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,9%
	DDI	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
	TOTAL	42,1%	42,7%	13,8%	0,5%	0,9%	100%

Filière SIC

		ARRIVEE					TOTAL
		SG	PN	GN	JA	Autres	
ORIGINE	SG	98	21	2	1	2	124
	PN	36	33	2			71
	GN	3	2				5
	EP	2	2				4
	DDI	1					1
	TOTAL	140	58	4	1	2	205

		ARRIVEE					TOTAL
		SG	PN	GN	EP	DDI	
ORIGINE	SG	79,0%	16,9%	1,6%	0,8%	1,6%	60,5%
	PN	50,7%	46,5%	2,8%	0,0%	0,0%	34,6%
	GN	60,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%

EP	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2%
DDI	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
TOTAL	68,2%	28,3%	2%	0,5%	1%	100%

Le Secrétariat Général du MI regroupe les préfetures, les SGAMI, le cabinet SG, le SHFD, la DEPAFI, la DRH, la DNUM, la DLPAJ, la DMAT, la MGMSIC, le service central des armes et des explosifs (SCAE), la DICOM et l'institut des hautes études du MI(IHEMI).

7- la mobilité outre-mer

		Administratif	Technique et spécialisé
nombre de postes diffusés Outre-Mer	573	428	145
nombre de candidatures sur des postes Outre Mer	3137		
nombre moyen de candidatures par poste Outre Mer	5,47		

(Source MOB MI)

Détails des postes diffusés Outre-Mer

Département	Nombre de poste	Administratif	Technique et spécialisé
Guadeloupe (971)	60	41	19
Guyane (973)	268	193	75
Martinique (972)	45	30	15
Mayotte (976)	73	66	7
Réunion (974)	46	38	8
St Pierre-et-Miquelon (975)	5	5	0
Nouvelle Calédonie (988)	43	39	4
Polynésie Française (987)	28	12	16
Wallis et Futuna (986)	5	4	1
TOTAL	573	428	145

(Source MOB MI)

	Agent MI	Agent hors MI	Total
Agents recrutés sur un poste Outre-Mer	95	64	159

Pourcentage de postes pourvus : 28% (159 sur 573)

(Source MOB MI)