

# PROJET

**GROUPE DE TRAVAIL RH  
LDG ET PERSPECTIVES  
03 NOVEMBRE 2021  
ANNÉE 2022**

**FICHE N°3**

**LE BILAN DES MOUVEMENTS LOCAUX  
DU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2021 DES PERSONNELS DE  
CATÉGORIES A (INSPECTEURS), B ET C**

L'affectation nationale au département des agents de catégorie A (Inspecteurs), B et C a été généralisée au 1<sup>er</sup> septembre 2020.

Pour la 2<sup>ème</sup> année de mise en œuvre de cette réforme, la direction générale a établi un bilan des résultats des mouvements locaux du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

À cet effet, une enquête a été diligentée auprès de l'ensemble des directions, afin d'établir la synthèse des données statistiques présentées ci-après.

## **1) Nombre de demandes et de vœux – Répartition internes/externes - Nombre de demandes validées**

12 735 agents A, B et C ont demandé à participer aux mouvements locaux de mutation du 1<sup>er</sup> septembre 2021 :

- 2 809 agents de catégorie A
- 5 996 agents de catégorie B
- 3 930 agents de catégorie C

### a - Répartition entre les agents internes au département et les agents externes au département

=> 2 515 agents des catégories A, B et C sont de nouveaux arrivants dans le département, soit 20 % d'agents externes.

=> 10 220 agents des catégories A, B et C ont demandé à participer au mouvement des agents déjà dans la direction. Il s'agit des agents déjà affectés dans le département mais également des agents assimilés (agents promus C en B, comptables mutés dans leur direction territoriale sur un emploi administratif...).

Soit, en moyenne, toutes catégories d'agents confondues, 80 % des agents ayant participé aux mouvements locaux de mutation sont des agents internes au département :

- 73 % pour la catégorie A
- 86 % pour la catégorie B
- 78 % pour la catégorie C

#### b - Les demandes non validées par les services RH locaux

378 demandes n'ont pas été validées (délai de séjour non satisfait, priorité non accordée...) :

- 64 pour des agents de catégorie A
- 166 pour des agents de catégorie B
- 148 pour des agents de catégorie C

soit 3 % du nombre total de demandes.

En définitive, 12 357 agents ont participé aux mouvements locaux (2 515 nouveaux arrivants et 9 842 agents déjà affectés dans le département ).

### **2) Nombre de demandes prioritaires et détail par type de priorité – Répartition internes / externes**

#### a – La priorité pour rapprochement

1 644 demandes comportant une priorité pour rapprochement ont été validées (13 % des demandes validées) :

- 384 concernaient des agents de catégorie A
- 763 concernaient des agents de catégorie B
- 497 concernaient des agents de catégorie C

soit au total 890 agents internes et 754 agents externes.

#### b – Les priorités suite à réorganisation ou suppression d'emplois

4 206 demandes comportant au moins une priorité pour réorganisation ont été validées

(34 % des demandes validées) :

- 456 concernaient des agents de catégorie A
- 2 236 concernaient des agents de catégorie B
- 1 514 concernaient des agents de catégorie C.

Au total, 5 512 priorités ont été validées, selon la répartition suivante :

1 - Priorité pour suivre sa mission : 52 %

2 - Priorité pour rester sur son service d'origine : 15 %

3 - Priorités géographiques : commune = 12 % et direction = 12 %

4 - Priorités fonctionnelles : commune = 2 % et direction = 7 %.

### **3) Résultats du mouvement : Affectations d'office - ALD locaux - Dérogations aux règles de délais de séjour ou à l'ancienneté administrative**

10 535 agents A, B et C ont été mutés dans les mouvements locaux du 1<sup>er</sup> septembre 2021 :

- 2 147 agents de catégorie A
- 4 979 agents de catégorie B
- 3 409 agents de catégorie C

dont 8 020 agents internes (soit 81% des agents internes ayant participé au mouvement) et 2 515 agents externes.

Parmi ces 2 515 agents externes, 102 agents ont été affectés d'office, soit 4 % et 274 agents ont été positionnés ALD locaux, soit 11 %.

Les affectations d'office concernent toutes les catégories (A : 4 % , B : 5 % et C : 3 %).

Les ALD locaux concernent majoritairement la catégorie A (142 agents sur 274).

Les directions locales ont été amenées à effectuer des dérogations aux règles de manière très limitée :

62 dérogations aux délais de séjour ont été faites pour :

- 27 agents de catégorie A
- 19 agents de catégorie B
- 16 agents de catégorie C

190 dérogations à l'ancienneté administrative ont été faites pour :

- 80 agents de catégorie A
- 77 agents de catégorie B
- 33 agents de catégorie C

Au total, 252 dérogations ont été faites, soit 2 % des mutations prononcées. Il est précisé que 69 directions sont à l'origine de ces dérogations.

#### **4) Calendrier de publication des mouvements**

La majorité des directions a publié l'ensemble des mouvements des 3 catégories le même jour. La publication a débuté début juin, la plupart des directions ont publié leurs mouvements avant mi-juin.

#### **5) Synthèse**

Le bilan de la réalisation des mouvements locaux du 1<sup>er</sup> septembre 2021 confirme les mêmes tendances que celles observées en 2020. La majorité des mutations locales concerne des mutations infra-départementales : 81 % des participants aux mouvements étant déjà en fonction dans leur direction (ou assimilés).

Le bilan révèle que le cadrage national a été respecté dans la réalisation des mouvements locaux A, B et C pour l'ensemble des directions.

Les dérogations à la règle de l'ancienneté administrative ou aux délais de séjour, telles que prévues dans le cadrage, ont été peu utilisées.

Au total, 8 agents sur 10, internes à la direction, ont obtenu satisfaction à leur demande de mutation dans le cadre des mouvements locaux.

La réforme avait pour objectif d'améliorer les conditions d'affectation des agents en anticipant la réalisation des mouvements. Cette anticipation des calendriers, qui n'avait pu être atteinte en 2020 en raison du contexte sanitaire, a pu être réalisée en 2021, permettant aux agents de connaître plus tôt leur affectation locale précise ;

Cette deuxième année de la réforme de l'affectation nationale au département vient conforter les résultats de 2020. Le dispositif permet un bon niveau de prise en compte des situations individuelles des agents au travers, notamment, de la reconnaissance des situations prioritaires et des règles de classement, tout en laissant aux directeurs locaux la possibilité de tenir compte du contexte local et/ou de besoins spécifiques de leurs services.