

CTSP du 4 novembre 2019

Point sur les problèmes liés à « MOB-MI »

1) Rappel des objectifs assignés à l'outil

- ✓ Améliorer l'efficacité globale de la gestion de la mobilité ;
- ✓ Augmenter la visibilité et la transparence pour les agents et les services ;
- ✓ Offrir aux bureaux de gestion un outil unique évitant ainsi les saisies multiples et répétées ;
- ✓ Associer davantage les différents acteurs du processus de mobilité.

2) Communications

- ✓ Présentation aux organisations syndicales le 19 juin 2019 ;
- ✓ Activation de la rubrique MOB-MI sur l'intranet DRH contenant les guides, tutoriels, FAQ, ... fin juin 2019 ;
- ✓ Information des correspondants RH par la lettre d'information RH n° 25 de juillet 2019 ;
- ✓ Diffusion de l'instruction du 15 juillet 2019 relative à la CAPN.

3) Dysfonctionnements techniques

- ✓ Semaine du 26 août 2019 : surtout des problèmes de publication des fiches de postes affectant essentiellement la CAPL d'Ile-de-France, liés au nécessaire ajustement de l'application (et des différents acteurs) dans le cadre de l'entrée en mode production ;
- ✓ Tous les incidents ont été résolus par la DRH avec le prestataire -TalentSoft - ;
- ✓ Pour ne pas pénaliser les candidats et les services recruteurs, la DRH a décidé :
 - le décalage d'une semaine de la campagne de mobilités au titre de la CAPL d'Ile-de-France ;
 - d'accepter des dépassements de délais par les services ou les candidats et de systématiquement rattraper les candidatures présentées transmises par courriel après les échéances.

4) Malgré les désagréments constatés, les objectifs fixés sont pratiquement atteints :

- ✓ Les résultats de la CAPL des C, désormais connus, montrent que l'implication des agents et des services ont conduit à de bons résultats. :
 - davantage de postes ont été publiés : 806 (contre 672 précédemment)
 - autant de candidatures : 279 contre 283
 - un peu plus de mouvements réalisables : 147 contre 136
- ✓ Un effort pour améliorer l'efficacité globale de la gestion de la mobilité : cet objectif devrait être atteint au cours de l'année 2020, après que les améliorations sollicitées auront été apportées à l'outil ;
- ✓ Augmenter la visibilité et la transparence pour les agents et les services : avec l'habitude, cet objectif devrait être atteint, d'autant que l'interface de recherche la PEP sera améliorée d'ici la fin d'année 2019 selon la DGAFP ;
- ✓ Offrir aux bureaux de gestion un outil unique évitant ainsi les saisies multiples et répétées : cet objectif est déjà atteint pour les campagnes nationales (270 comptes créés) ;
- ✓ Associer davantage les différents acteurs du processus de mobilité : cet objectif est déjà atteint pour les campagnes nationales.

5) Les pistes d'amélioration de l'outil d'ores-et-déjà identifiées

- ✓ Pour les gestionnaires RH du ministère de l'intérieur : les problèmes d'accès rencontrés par l'OFII, la GN et les services outre-mer seront spécifiquement traités, de nouvelles informations des candidats à automatiser seront rendues obligatoires pour accélérer les comparaisons (ex : ancienneté sur poste précédent, identification précise de l'emploi quitté, ...) et le renseignement de l'ensemble des champs du formulaire des fiches de poste en substitution de l'envoi des fiches en format PDF ou texte sera mis à l'étude afin de faciliter les validations.
- ✓ Pour les candidats : la recherche des fiches de poste sera fiabilisée et l'extension du nombre des vœux pour compenser la suppression des candidatures « tous postes » est à l'étude.

6) Des améliorations à venir

- ✓ Différentes formes de retour d'expérience (questionnaires, groupes de travail,...) seront mises en œuvre par la DRH au début de l'année 2020 pour identifier de nouvelles pistes d'amélioration avec les organisations syndicales, les services RH de proximité et un échantillon de candidats.
- ✓ Celles qui ne supposent pas de nouveaux financements seront immédiatement traitées avec TalentSoft et les autres soumises à études de financement.