

# Mobilité du personnel de la fonction publique fédérale

La Cour des comptes a examiné les différentes formes de mobilité du personnel de la fonction publique : la mobilité externe (vers une autre organisation), la mise à disposition (mobilité temporaire vers une autre organisation) et la mutation (transfert au sein de la même organisation). L'audit a été réalisé auprès du SPF Stratégie et Appui, du SPF Mobilité et Transports, du SPF Intérieur, du SPF Justice, du SPF Finances et de la Défense ainsi qu'auprès de l'Agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile (limité aux dispositions légales de la mise à disposition) et de la police fédérale (limité aux dispositions légales de la mobilité externe et de la mise à disposition).

L'audit a examiné si la réglementation concernant les critères de sélection, les échelles de traitement dans la nouvelle fonction et la conservation des droits antérieurs en matière administrative et pécuniaire a été respectée et si les coûts salariaux ont correctement été répartis entre les services. Par ailleurs, l'audit a vérifié dans quelle mesure et à quelles conditions les services recourent à la mobilité comme solution plus économique que le marché du travail externe et quelles sont les mesures adoptées par Bosa pour traiter les facteurs entravant l'utilisation de la mobilité.

La Cour des comptes a constaté que la mobilité externe était peu utilisée. Dans ce cadre, les services fédéraux ont surtout recours à la mobilité fédérale (avec offres d'emploi et sélections), en respectant la réglementation, comme il est ressorti du contrôle des dossiers. En ce qui concerne les formes spécifiques de mobilité externe, les services fédéraux ont surtout fait appel à la mobilité intrafédérale (de et vers l'organisation judiciaire). Les procédures ont également été respectées à ce niveau, mais les arrêtés de nomination renvoient presque toujours à une réglementation erronée. Enfin, la Cour des comptes a constaté que les dossiers contrôlés auprès de la police fédérale comportaient peu de documents sur les transferts des fonctionnaires du corps de sécurité et des militaires.

En ce qui concerne la mise à disposition (mobilité temporaire vers une autre organisation), la Cour des comptes a constaté que ni la mobilité fédérale conventionnelle ni la mise à disposition conventionnelle n'ont été appliquées au cours de la période contrôlée (janvier 2018 à décembre 2022). Les services fédéraux ont par contre fait appel aux mises à disposition temporaires et, dans une moindre mesure, au réseau d'échange d'expertise *Talent Exchange*. Les conditions ont été respectées, mais les entretiens n'ont presque jamais fait l'objet de rapports. Enfin, il s'est avéré que le service d'origine prenait presque toujours la rémunération à sa charge pendant la mise à disposition. Pour les autres formes spécifiques de mise à disposition (notamment vers les administrations fiscales), les procédures en vigueur ont été intégralement suivies dans la plupart des cas.

La Cour des comptes a noté que l'utilisation de la mobilité et de la mise à disposition auprès des services audités n'a que peu ou pas évolué au cours de ces cinq dernières années. Les chiffres en la matière ne sont pas non plus entièrement fiables, étant donné que les listes reçues des services audités contenaient de nombreuses erreurs. La Cour souligne dès lors l'importance de l'utilisation des codes, définitions et modèles adéquats dans les instructions et la formation de base des gestionnaires de dossier de Persopoint pour obtenir des données plus complètes et fiables.

Contrairement à l'évolution limitée au niveau de la mobilité et de la mise à disposition, les services fédéraux ont souvent recours à la mutation (transfert au sein de la même organisation), en mettant l'accent sur la mutation volontaire. La Cour des comptes a toutefois relevé que les services fédéraux ont diverses procédures de mutation et qu'ils interprètent le concept de mutation différemment, par exemple pour décider si un arrêté de mutation doit ou non être établi. Elle recommande dès lors de réexpliquer les différentes formes de mutation (concepts et conditions) aux services fédéraux afin d'éviter des erreurs d'interprétation et des irrégularités.

Bosa a déjà pris plusieurs initiatives pour soutenir la mobilité, comme les réseaux *Talent Plus* et *Talent on the Move*. Pour encourager et soutenir encore davantage la mobilité, Bosa a pris des mesures supplémentaires, tels un accompagnement de carrière plus ciblé tant pour les individus (par exemple, après une absence de longue durée) que pour certains groupes cibles (par exemple, lors de la réorganisation de services), le développement d'une nouvelle plate-forme d'offres d'emploi Travaillerpour.be ainsi qu'une nouvelle image de marque pour l'employeur. En outre, Bosa a également pris une série d'initiatives légales, notamment dans les domaines suivants : la réserve de crise, l'attention à la mobilité dans la planification stratégique des ressources humaines, la possibilité pour un fonctionnaire d'exercer temporairement ou définitivement une fonction moins complexe et la réorientation pour raisons professionnelles.

Les initiatives des services audités mêmes sont cependant restées limitées à l'ouverture standard des fonctions vacantes aux candidats internes et externes. Les initiatives concernant la mobilité ont surtout été prises en collaboration avec d'autres services, plus spécifiquement Bosa. Les services audités ont toutefois remarqué qu'une résistance à la mobilité persistait malgré toutes les initiatives prises. La Cour des comptes recommande à Bosa et aux services fédéraux de travailler à des structures de concertation fixes et à une coopération ciblée sur les processus afin de soutenir et de renforcer les nouvelles initiatives en matière de mobilité.