

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Réunion du 1er décembre 2025

RAPPORT POUR AVIS

DISPOSITIF MOBILIS

Suite à la présentation d'un premier rapport en CST le 10 juin 2025, la Direction des ressources humaines (DRH) a poursuivi les travaux en vue du déploiement opérationnel du dispositif MOBILIS.

Cette réflexion a été enrichie par un atelier dédié avec les managers lors de la convention managériale du 9 septembre 2025, puis par les échanges menés avec les organisations syndicales au sein d'un groupe de travail réuni les 10 octobre et 4 novembre 2025. Le dispositif présenté aujourd'hui est ainsi le résultat d'une démarche de co-construction associant l'ensemble des acteurs concernés : encadrants, représentants du personnel et services RH.

1. Contexte et objectifs

Le dispositif MOBILIS vise à favoriser la mobilité interne temporaire afin de répondre de manière souple et réactive aux besoins ponctuels de renfort dans les services. Il s'inscrit dans une logique de solidarité, d'agilité et de valorisation des compétences internes.

Face à des besoins ponctuels dans certains services (surcharge d'activité, projets exceptionnels, absences prolongées), l'administration a présenté le projet MOBILIS lors du CST du 10 juin 2025.

Les objectifs du dispositif sont les suivants :

- Répondre à des besoins temporaires : surcharge, sous-charge, missions ponctuelles.
- Prévenir les risques psycho-sociaux (burnout, bore-out).
- Valoriser les compétences internes.
- Renforcer l'agilité de la collectivité, en complément des transformations structurelles (CST).
- Consolider la solidarité entre services et entre agents.

Après présentations du principe en CST de juin, il est désormais proposé d'acter le déploiement opérationnel du dispositif selon les modalités suivantes.

2. Cadre du dispositif

Plusieurs grands principes de fonctionnement sont proposés :

- **Le besoin émane d'une direction.**
- **Publication d'une « offre MOBILIS »** sur intranet.
- **Volontariat de l'agent, avec validation préalable de la hiérarchie.**
- Mission formalisée par une **lettre de mission**, précisant les objectifs, la durée, les conditions de réalisation, les équipements éventuels ainsi que les modalités de fin anticipée ou de prolongation.
- Pas de modification de la fiche de poste d'origine pendant que l'agent est en mission.
- Maintien du poste permanent de l'agent.
- Maintien des conditions de travail initiales (télétravail, temps de travail), sauf accord contraire.
- Cohérence entre le grade de l'agent et les missions confiées, en prenant appui sur les compétences proposées par l'agent volontaire.
- Possibilité de missions à temps partiel.

3. Pilotage et accompagnement du dispositif

Le dispositif MOBILIS est placé sous la responsabilité de la Direction des ressources humaines, garante de sa cohérence, de son suivi et de sa bonne mise en œuvre. La DRH, et plus particulièrement l'équipe du service mobilité et recrutement – services et ports, assure le pilotage opérationnel, l'animation ainsi que le suivi des agents et des services concernés.

Chaque mission débute par un entretien de cadrage organisé par la DRH, permettant de préciser les objectifs, la durée et les conditions d'exercice.

À l'issue de la mission, un entretien de retour d'expérience est conduit afin d'évaluer les acquis et d'alimenter le bilan global du dispositif.

Un accompagnement managérial et ressources humaines est assuré à chaque étape :

- Le service d'accueil désigne un référent pour faciliter l'intégration et le suivi de l'agent. La notion de référent n'entraîne pas de prime spécifique.
- Une formation interne peut être dispensée sur une courte durée, selon la nature et la complexité de la mission.
- L'organisation du travail doit veiller à ne pas générer de surcharge ni pour l'agent partant, ni pour les équipes d'accueil.

MOBILIS n'a pas vocation à être un outil de reconversion/reclassement, mais un levier temporaire et agile, au service de la continuité et de la montée en compétences.

La DRH demeure l'interlocuteur de référence en cas de difficulté ou de questionnement durant la mission. Elle restera particulièrement attentive sur les éventuels risques liés à la mise en place de ce dispositif et procédera à l'accompagnement nécessaire chaque fois que nécessaire.

3. Valorisation de la participation

Afin de préserver l'esprit de solidarité de ce dispositif, il est proposé :

- Une **valorisation possible dans le parcours professionnel de l'agent**, notamment en en faisant référence dans l'**entretien professionnel**, particulièrement sur les compétences développées et la contribution à la solidarité interne.
- Pas de rémunération ni de prime spécifique.

En conclusion, le déploiement MOBILIS est proposé au 1^{er} janvier 2026, après finalisation des procédures interne en DRH. Une communication de lancement sera prévue en conséquence.