



MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTE ET DES DROITS DES FEMMES  
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL  
MINISTÈRE DE LA VILLE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

**EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'ACCES AU GRADE DE SECRETAIRE  
ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPERIEURE RELEVANT DES MINISTRES CHARGES  
DES AFFAIRES SOCIALES**

**AU TITRE DE L'ANNEE 2015**

**JEUDI 28 MAI 2015**

**de 13h00 à 17h00 (horaire de métropole)**

**Epreuve écrite d'admissibilité : durée 4 heures – coefficient 1**

Elle consiste, en la rédaction à partir d'un dossier à caractère administratif, en la résolution d'un cas pratique assorti de plusieurs questions destinées à mettre le candidat en situation de travail. Le dossier peut comporter des graphiques ainsi que des données chiffrées. Il ne peut excéder vingt-cinq pages.

**SUJET A TRAITER :**

Vous êtes secrétaire administratif(ve) affecté(e) dans un service ressources humaines en charge de la gestion des parcours professionnel. Votre chef(fe) de service vous demande de lui rédiger une note relative à la mobilité et au parcours professionnels dans la fonction publique. Vous vous attacherez à lui présenter les principales dispositions applicables et le bilan de leur mise en œuvre.

**Après avoir rédigé cette note, vous répondrez aux questions suivantes :**

- 1- Comment l'administration est-elle organisée pour répondre à la demande de mobilité d'un agent ?
- 2- Quels dispositifs indemnitaires d'accompagnement peuvent être mis en œuvre ? Quelles en sont les conditions ?

**IMPORTANT : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages**

## DOCUMENTS JOINTS

	<b>Pages</b>
<b><u>Document 1 :</u></b> Extrait du rapport Affectation et mobilité des fonctionnaires sur le territoire – septembre 2013 – Rapport établi par les inspections générales des finances, de l'administration, des affaires sociales.....	<b>1 à 9</b>
<b><u>Document 2 :</u></b> Extrait du dossier Mobilité et parcours professionnels : une loi pour faire vivre le statut - Service public n° 145 septembre-octobre 2009.....	<b>10 à 17</b>
<b><u>Document 3 :</u></b> Décret n° 2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique.....	<b>18 à 20</b>
<b><u>Document 4 :</u></b> Charte de la mobilité dans la fonction publique de l'Etat – DGAFP Le portail de la fonction publique – décembre 2010.....	<b>21 à 25</b>

(4 documents, 25 pages au total)

## Document 1

**Extrait du rapport Affectation et Mobilité des fonctionnaires sur le territoire**  
*SEPTEMBRE 2013- Rapport établi par les Inspections générales des finances, de l'administration, des affaires sociales*

### **Annexe VI - Les principales dispositions de la loi relative à la mobilité et aux parcours Professionnels**

Cette loi constitue la traduction législative des orientations du précédent Président de la République afin de « refonder » la fonction publique dans la droite ligne du discours prononcé à l'IRA de Nantes en septembre 2007 à l'occasion duquel il avait déclaré : « L'Administration ne doit plus pouvoir s'opposer à la mobilité d'un agent qui souhaite aller vers un autre emploi, une autre administration ou dans le secteur privé. Il faut faire circuler les hommes, les idées, les compétences. C'est une idée totalement étrangère à notre tradition administrative, à son organisation verticale, à sa gestion par corps, à ses cloisonnements statutaires. »

Une telle affirmation pouvait surprendre dans la mesure où le statut général de 1983 traite de la mobilité dans son article 13 en l'érigeant en garantie fondamentale de la carrière du fonctionnaire.

Il reste que ce texte introduit de nombreuses novations dans le droit de la fonction publique afin de rendre effectif le droit à la mobilité qui connaît de nombreuses difficultés pour s'imposer réellement.

#### **1. La mobilité choisie : de nouveaux droits à la mobilité**

- Création d'un droit au départ

A la condition qu'il dispose de l'accord d'une administration pour l'accueillir en son sein, l'administration d'origine d'un agent ne pourra dorénavant plus s'opposer à son départ, sauf nécessités de service.

Le silence gardé au-delà d'un délai de deux mois sur la demande de mobilité vaudra acceptation.

- Suppression des obstacles juridiques au détachement et à l'intégration entre corps et cadres d'emplois de même catégorie et de même niveau

Tous les corps et cadres d'emplois sont ouverts – sous réserve d'équivalence - au détachement et à l'intégration sans qu'il soit possible d'opposer les dispositions des statuts particuliers de ces corps ou cadres d'emplois.

- Création d'un droit à l'intégration au-delà d'une période de cinq ans de détachement

Un droit à l'intégration est instauré pour les fonctionnaires détachés au-delà d'une période de cinq ans. L'intégration dans le corps ou cadre d'emploi d'accueil devra leur être proposé sauf s'ils préfèrent rester en position de détachement.

- Création d'une nouvelle voie de mobilité entre corps et cadres d'emplois : l'intégration directe

L'intégration directe permet d'être intégré sans passer par la voie d'un détachement et de bénéficier instantanément de toutes les garanties de carrière applicables au corps ou cadre d'emploi d'accueil.

- Ouverture réciproque des fonctions publiques civile et militaire

Les corps militaires sont ouverts aux fonctionnaires civils et les militaires pourront accéder aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique par détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration.

- Prise en compte des avantages de carrière acquis en période de détachement

La loi aménage le principe de double carrière propre à la situation de détachement en retenant la situation la plus favorable à l'agent quelle que soit l'origine de la promotion.

## **2. La mobilité contrainte : de nouvelles garanties en cas de mobilité à l'initiative de l'administration**

- Un dispositif personnalisé de réorientation professionnelle pour les fonctionnaires de l'État

Un accompagnement individuel personnalisé a pour objet de permettre de se préparer à un autre poste et de conférer à l'agent une priorité dans la formation, l'évaluation et la validation de ses acquis mais aussi dans l'affectation sur un poste conforme à sa nouvelle orientation.

- Une indemnité spécifique d'accompagnement à la mobilité

Les agents concernés gardent le bénéfice de leur régime indemnitaire grâce à l'octroi d'une indemnité spécifique et peuvent bénéficier d'incitations ou de compensations financières.

- Une garantie de reprise des contrats des agents non titulaires en cas de transfert d'activités entre personnes morales publiques ou privées

La reprise des contrats des agents non titulaires est désormais garantie pour les transferts d'activités entre collectivités publiques ou entre une collectivité publique et un organisme privé.

## **3. Une boîte à outil : de nouvelles pratiques de recrutement**

- Harmonisation des conditions de recours aux agents non titulaires pour le remplacement de fonctionnaires

Un recrutement pourra permettre de remplacer un fonctionnaire de l'État en congé ou afin de faire face temporairement à une vacance d'emploi qui ne peut être immédiatement pourvu.

- Autorisation du recours à l'intérim dans certains cas

Le recours à l'intérim devient possible dans certaines conditions dans les trois fonctions publiques.

- Ouverture des concours internes aux ressortissants communautaires

Les ressortissants communautaires peuvent candidater aux concours internes de la fonction publique, dans les mêmes conditions que les ressortissants nationaux.

- Création de corps interministériels dans la fonction publique de l'État
- Généralisation de l'entretien professionnel en lieu et place de la notation
- Dématérialisation du dossier du fonctionnaire
- Expérimentation du cumul d'emplois inter-fonctions publiques

Est introduite, à titre expérimental, pour une durée de cinq ans, la possibilité de cumuler des emplois à temps non complet relevant des trois versants.

- Assouplissement des conditions de cumul d'activités

La durée du cumul pour création ou reprise d'entreprise est augmentée d'un an soit un maximum de 3 ans en vue de sécuriser le projet professionnel des agents.

Destinée à lever les obstacles juridiques ou financiers à la mobilité, la loi de 2009 tend à faciliter les mouvements inter et intra fonctions publiques.

Elle prolonge sous forme législative les préconisations issues de rapports antérieurs (rapport public du Conseil d'État de 2003 et rapport Silicani) tendant à favoriser le « glissement » progressif vers une fonction publique de métiers sans pour autant rompre avec les fondements du statut général reposant sur une fonction publique de « carrière ».

## Annexe XI - La mobilité dans le périmètre de la RéATE ; le cas des ministères de l'écologie et de l'agriculture

### Choix du focus

Le bilan de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat (RéATE) donne lieu à d'abondantes discussions qui dépassent de loin le sujet de la mobilité des fonctionnaires. Il apparaît toutefois clairement que l'administration déconcentrée dans le champ de cette réforme constitue également une sphère d'expérimentation à la fois des besoins et des blocages liés à la mobilité.

La mission s'abstiendra de toute observation relative à l'organisation territoriale de l'Etat issu de ce mouvement de réforme tant au niveau régional qu'au niveau départemental, d'autres missions s'étant plus spécifiquement attachées à la question plus large de l'organisation territoriale de l'Etat<sup>1 2</sup>.

L'objectif ici est de raisonner sur le seul champ de la mobilité. De ce point de vue, les ministères de l'écologie et de l'agriculture présentent un double intérêt :

- ils ont identifié très tôt les difficultés posées par l'absence de mobilité locale entre personnels relevant de leurs administrations,
- ils n'ont pas pour autant renoncé au pilotage national de leur GRH.

Par ailleurs, ils constituent à eux deux 41 % des emplois du périmètre départementale et régionale sous l'autorité des préfets au titre des services déconcentrés de l'Etat : 28 242 en 2012 pour le programme 217 (développement durable) et 6 104 pour le programme 215 (agriculture) répartis pour près des deux-tiers dans les directions départementales interministérielles et pour près d'un tiers au niveau régional.

Au niveau des DDI, niveau auquel le dispositif trouvait à s'appliquer, les effectifs totaux du programme 217 et du programme 215 étaient de 20 285 (sur 32 658) concentrés au sein des directions départementales des territoires (DDT et DDTM) dont ils représentent l'essentiel.

## 1. Etat des lieux

### 1.1. Difficultés rencontrées

La situation bien identifiée par les rapports précités et par de multiples acteurs territoriaux est la suivante.

Lorsqu'il existe une vacance d'emploi au sein d'une direction départementale ou régionale sur le BOP du programme 217 et qu'une personne rémunérée sur le BOP du programme 215 est susceptible et volontaire pour occuper ce poste, la logique d'organisation des mouvements de personnels interdit en pratique ce mouvement local. Cette difficulté existe :

- même lorsque la vacance et la personne coexistent au sein d'une même entité administrative relevant de plusieurs BOP ;
- même si la personne intéressée exerce des fonctions transverses identiques à celles demandées dans le poste vacant ;

---

<sup>1</sup> La stratégie d'organisation à 5 ans de l'administration territoriale de l'Etat, rapport au Premier ministre, REBIERE-WEISS, juillet 2013.

<sup>2</sup> Notamment rapport IGF-IGA de 2012 sur l'optimisation des modalités de gestion et rapport IGA-IGAS-CGAAERCGEDD-IGJS-IGSCRF de juin 2011 sur l'état des lieux du dialogue de gestion du point de vue des Directions départementales interministérielles.

- indépendamment de la distance géographique entre la personne et le poste vacant, l'identité ou la proximité de locaux n'ayant pas d'impact sur la possibilité d'exécuter ou non le mouvement.

Naturellement, et au-delà même de vacances naturelles, la possibilité d'ajuster les effectifs entre les deux BOP en fonction de l'urgence et des besoins des missions n'est pas non plus envisageable. Ce n'est pas que le mouvement est impossible dans l'absolu. Simplement, la proximité géographique voire l'identité de service ne confère pas de droit particulier distinct des procédures réglementaires existantes lorsque l'on veut changer d'administration (détachement,...), procédures lourdes, gérées de manière centrale et qui n'ont pas de priorité par rapport aux mécaniques nationales d'affectation et de mutation des agents au sein de la même administration.

## 1.2. Les causes de cette situation

Les raisons de cette situation ne sont pas d'abord liées à des raisons « d'égoïsme administratif ». Pour un responsable de programme comme pour un responsable de BOP, la maîtrise du sous-plafond d'emploi et de la masse salariale qui lui est attribuée suppose une maîtrise des flux entrants et sortants. Si le directeur départemental ou le préfet avait la pleine capacité de modifier les affectations entre BOP cette maîtrise disparaîtrait.

La question de la gestion des ressources humaines avait au demeurant été identifiée dès le départ comme un sujet majeur :

- une circulaire du Premier ministre en date du 27 février 2009 était consacrée à cette question ;
- les postes de direction des directions départementales interministérielles ont été soustraits à la gestion ministérielle pour être confiée au secrétariat général du gouvernement et aux services du Premier Ministre ;
- les plates-formes régionales interministérielles d'appui à la gestion des ressources humaines sont instaurées au même moment aux fins de « tant de favoriser les mobilités au sein d'un même bassin d'emploi que de professionnaliser la gestion personnalisée des ressources humaines ».
- Toutefois, la circulaire précitée portait plus fortement sur la mise en place des nouvelles directions que sur la dynamique ultérieure. Elle cherchait à la fois à rassurer les personnels (maintien du statut, gestion par le ministère d'origine,...) tout en identifiant le besoin d'une gestion plus qualitative, plus locale et plus interministérielle.

## 2. Typologie et analyse des mécanismes mis en place

Dès 2008, un appui de la DGME a été mis en place pour une expérience pilote avec l'appui d'un cabinet de consultant pour favoriser la mobilité entre ministères (Défense, Intérieur et Agriculture) au sein de deux régions (Nord-Pas-de-Calais et Picardie).

### 2.1. Objectif du dispositif « 1 pour 1 »

La mise en place des DDI a remis en cause ces pilotes et c'est le ministère de l'agriculture qui a repris l'initiative en 2009. Ce dispositif mis en place lors de la création des DDEA a été complété et formalisé par une circulaire conjointe MAAF-MEDDE du 1er octobre 2010 avec l'accord du Secrétaire général du Gouvernement.

Connu sous la dénomination de « dispositif 1 pour 1 », le dispositif avait pour ambition :

- de rétablir l'accès à la mobilité locale pour les agents des DDI ;
- de fournir aux directeurs des DDI des marges de manoeuvre en terme de management interne ;
- permettre de réaliser des redéploiements internes ;
- sans porter atteinte aux plafonds d'emplois et à l'équilibre de la masse salariale.

## 2.2. Principe du dispositif

Le dispositif consiste en :

- des remontées trois fois<sup>3</sup> par an des directeurs départementaux à leur DRAF et DREAL des mouvements souhaités entre les programmes 215 et 217 ;
- la validation au niveau régional des appariements ainsi constitués (un mouvement d'un BOP vers l'autre BOP devant être compensé par un mouvement dans l'autre sens) au niveau départemental. En cas de déséquilibre départemental une compensation régionale est envisageable<sup>4</sup> ;
- la validation au niveau national par les responsables de programme des appariements ainsi effectués aux niveaux territoriaux éventuellement complétés par la résorption des déséquilibres régionaux. Les changements d'affectation et d'imputation de paie sont effectués une fois cette validation nationale finalisée.

Le dispositif a permis effectivement de réaliser près de 250 mobilités comme l'explique le tableau ci-dessous.

**Tableau 1 : Demandes et mobilités dans le cadre du dispositif « 1 pour 1 »<sup>5 6</sup>**

	Octobre 2010	Mars/Mai 2011	Automne 2011	Printemps 2012	Automne 2012	Moyenne annuelle
Nombre d'agents	34	110	34	40	30	107
Nombre de demandes	ns	268	95	108	78	274
% de satisfaction	ns	41 %	36 %	37 %	38 %	39 %
Mobilité induite			0.5 %			

Source : ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt

## 2.3. Extension du dispositif

A partir de mai 2011, le dispositif a été l'objet d'une supervision par le SGG et d'une extension en plusieurs temps :

- élargissement aux DD(CS)PP et aux programmes supports, possibilité de transfert entre DDI d'un même département, implication des PFRH, publication des postes sur la BRIEP et pilotage par le SGG<sup>7</sup> ;

<sup>3</sup> Dans les faits, les remontées se sont déroulées sur 2 cycles annuels (un au printemps, un à l'automne).

<sup>4</sup> Les appariements s'analysent par ailleurs par macro-grade et dans le respect des missions prioritaires.

<sup>5</sup> Sur la base des seuls effectifs des programmes 215 et 217 au niveau des DDI.

<sup>6</sup> Deux cycles d'appariements ont eu lieu au printemps 2011. Le premier mené bilatéralement par les deux ministères au mois de mars. Le second, sous pilotage SGG comme ceux qui ont suivi, au mois de mai.

<sup>7</sup> Note SGG du 20 avril 2011.

- élargissements aux UT DRAC<sup>8</sup> ;
- élargissement aux personnels des préfectures de la Région Bretagne<sup>9</sup>.

Mais cette extension recherchée du dispositif s'est avérée décevante, la quasi-totalité des mouvements restant concentrés dans les ministères de l'agriculture et de l'écologie.

**Tableau 2 : demandes et appariements hors des programmes 215 et 217**

	Mai 2011	Automne 2011	Printemps 2012	Automne 2012
Demandes	15	11	19	10
Appariements	2	0	0	0

Source : ministère de l'agriculture.

## 2.4. Evaluation du dispositif

Si le dispositif satisfait une partie des objectifs de fluidification souhaités, son bilan reste limité :

- du fait de son caractère équilibré, le dispositif ne pallie pas les éventuelles asymétries de souhaits de mouvement qui peuvent exister entre les différents BOP. Ainsi, les demandes de mobilité du programme 215 (agriculture) vers le programme 217 (écologie) excèdent (du fait notamment des tailles respectives des programmes) les mouvements en sens inverse ;
- les volumétries sont faibles au regard du nombre des emplois en jeu, la mobilité induite au niveau des DDI ne dépassant pas 0,5 % ;
- les volumétries sont faibles au regard de l'énergie nécessaire pour l'assurer puisqu'il repose sur une implication des niveaux départementaux, régionaux, nationaux et même interministériels avec le SGG. S'il n'a pas été possible de comptabiliser le « coût administratif » de gestion de ce dispositif, il témoigne de l'absence de mécanisme « naturel » pour assurer la fluidité des personnels au sein des DDI.

Seule une sur-administration, se superposant - ou plutôt précédant - les mécanismes classiques de mobilité (in fine la personne sera affectée sur l'emploi généralement en position normale d'activité) permet d'assurer qu'une vacance d'emploi soit comblée par une personne de la même direction départementale mais relevant d'un autre BOP.

Par ailleurs, ainsi que le note la préfecture de la Région Rhône-Alpes, les principes d'appariement n'ont aucunement modifié l'ordre de priorité de traitement des vacances. Pour une région attractive, les postes vacants sont quasi-exclusivement pourvus par mobilité interne au ministère et non par mobilité locale interministérielle : sur 155 postes vacants annuellement au sein des DDI et des UT DRAC de la région Rhône-Alpes, 145 sont pourvus dans le cadre des cycles de mobilité ministérielle et 10 dans le cadre des dispositifs de compensation inter-BOP.

<sup>8</sup> Note SGG du 18 juillet 2011.

<sup>9</sup> Note conjointe SGG-DGAFP du 20 mars 2012 reconduite le 17 juillet 2012.

### 3. Diagnostic

L'exemple du ministère de l'agriculture et de l'Ecologie met en évidence le besoin naturel de mobilité au sein des structures de la RéATE, besoin d'autant plus légitime qu'il intervient au sein d'un même service. Il témoigne de l'absence de mécanisme naturel permettant d'assurer cette fluidité des parcours au sein de ces structures interministérielles.

Le besoin, loin d'être ignoré par les ministères, a bien été pris en compte mais au prix d'un dispositif lourd qui suppose un triple niveau de validation.

La complexité de la mécanique mise en oeuvre qui crée une « chambre de compensation » des emplois au niveau national n'apparaît pas extensible au-delà de deux ministères, ni généralisable à de multiples paires de ministères. Les tentatives en ce sens se sont révélées décevantes l'intégration des UT DRAC puis la prise en charge à un niveau interministériel n'a pas permis de faire évoluer le dispositif qui est resté centré sur les deux ministères initiateurs.

Ce dispositif constitue de fait un « pis-aller » nécessaire à défaut d'autres dispositifs. Paradoxalement, il est plutôt défendu par le niveau national (et par le niveau régional) qui le considèrent comme utile et plutôt jugé négativement par les acteurs départementaux qui le considèrent comme trop lourd et insuffisamment responsabilisant. Ceux-ci craignent en outre que le fait de remonter des vacances de postes dans le cadre de compensations régionales ou nationales ne créent des tentations de gel, puis de suppression, de ces vacances de postes. Il y a donc de leur point de vue un risque à jouer ces mobilités dès lors qu'ils n'ont pas de garantie quant au retour d'un agent au sein de leur direction.

## Annexe XIII - La mobilité dans un bassin géographique, exemple de la Nièvre

La mission a cherché à savoir s'il est possible de favoriser la mobilité fonctionnelle des agents au sein d'un même bassin géographique.

La présente annexe analyse la situation des effectifs et des mouvements des fonctionnaires administratifs dans les trois fonctions publiques, au sein du département de la Nièvre au cours de l'année 2012.

*Précisions méthodologiques :*

- Les données FPE n'intègrent pas les fonctionnaires du ministère de la Justice ;
- Les données FPT intègrent les fonctionnaires du Conseil général de la Nièvre, de la mairie de Nevers et du centre de gestion (données limitées aux effectifs et excluant les mouvements pour ce dernier) ;
- Les données ne prennent pas en compte les agents contractuels.

### 1. L'espace actuel de l'emploi public dans la Nièvre

Dans la Nièvre, quelle que soit la catégorie d'emploi et la fonction publique concernée, le taux de départ (nombre de départs pendant l'année/effectifs en poste au 1<sup>er</sup> janvier) n'a jamais dépassé en 2012 le seuil des 10 % (sauf pour les attachés de l'Etat). A titre d'exemple extrême, les agents de catégorie C du Conseil général et de la mairie de Nevers ont présenté en 2012 un taux de départ de 2,3 %, ce qui correspond à un départ (mutation ou retraite) tous les 43 ans en moyenne.

Aujourd'hui, c'est le solde « départs – arrivées concours » qui permet d'apprécier concrètement le besoin en recrutement de l'administration concernée. Il correspond aux besoins d'accueil en mutation ou détachement des administrations, une fois qu'elles ont bénéficié des arrivées de lauréats de concours. Ce besoin résiduel est très faible dans le département de la Nièvre, et c'est encore l'Etat qui présente le plus fort solde "départs - arrivées concours", en raison des suppressions d'effectifs dans l'administration déconcentrée.

Toutes catégories confondues, ce solde s'élève à 89 emplois pour l'ensemble des 3 fonctions publiques, mais il chute à 26 si on ôte l'Etat. Pour la seule catégorie C, il s'élève à 16 unités pour l'ensemble FPH + FPT, soit une faible capacité d'absorption des éventuelles restructurations des services de l'Etat<sup>1</sup>.

L'impact des arrivées de lauréats est important pour les administrations. Hors concours, le nombre de postes libérés dans la Nièvre en 2012 se serait élevé à 119, toutes fonctions publiques confondues - 37 hors Etat (dont 21 pour la catégorie C).

Une difficulté spécifique doit être signalée pour les attachés de l'Etat, dont le taux de départ est élevé en 2012 (19 %). Dans la mesure où ce chiffre est une moyenne, il masque peut-être un phénomène de *turnover*, ou « mauvaise mobilité », pour un segment de cette population de fonctionnaires.

### 2. Un marché public de l'emploi administratif peut exister dans la Nièvre

Prises séparément, les trois fonctions publiques peuvent organiser un marché de l'emploi administratif au sein du département de la Nièvre, même si ce marché reste étroit.

---

<sup>1</sup> A noter toutefois que les données présentées ici n'intègrent qu'une partie des effectifs de la fonction publique territoriale (mairie de Nevers et Conseil général uniquement).

En joignant les trois fonctions publiques, les effectifs administratifs des trois catégories d'emploi s'élèvent respectivement à 266 pour la catégorie A, 612 pour la catégorie B et 1270 pour la catégorie C.

**Tableau 1 : Fonctionnaires administratifs de catégorie A dans la Nièvre : effectifs et mobilité**

	Effectifs en poste au 01/01/12	Départs en 2012	Taux de départ	Dont départ en retraite	Solde départs-arrivées concours
Etat (hors justice)	180	34	19 %	6 %	26
FPT	137	-	-	-	-
Mairie de Nevers et Conseil général	77	5	6 %	3 %	1
Centre de gestion	60	-	-	-	-
FPH	9	3	33 %	11 %	3
Total	326	-	-	-	1

Source : Préfecture de la Nièvre, traitement mission.

**Tableau 2 : Fonctionnaires administratifs de catégorie B dans la Nièvre : effectifs et mobilité**

	Effectifs en poste au 01/01/12	Départs en 2012	Taux de départ	Dont départ en retraite	départs-arrivées concours
Etat (hors justice)	255	22	9 %	3 %	15
FPT	256	-	-	-	-
Mairie de Nevers et Conseil général	162	4	2 %	2 %	2
Centre de gestion	94	-	-	-	-
FPH	101	4	4 %	2 %	4
Total	612	-	-	-	-

Source : Préfecture de la Nièvre, traitement mission.

**Tableau 3 : Fonctionnaires administratifs de catégorie C dans la Nièvre : effectifs et mobilité**

	Effectifs en poste au 01/01/12	Départs en 2012	Taux de départ	Dont départ en retraite	départs-arrivées concours
Etat (hors justice)	346	26	8 %	1 %	22
FPT	734	-	-	-	-
Mairie de Nevers et Conseil général	301	7	2.3 %	1.7 %	7
Centre de gestion	433	-	-	-	-
FPH	190	14	7 %	4 %	9
Total	1270	-	-	-	-

Source : Préfecture de la Nièvre, traitement mission.

Certains segments de la filière administrative disposent déjà d'un effectif suffisant pour mettre en place un marché de la mobilité. C'est le cas pour les agents administratifs de catégorie C de la FPE et de la FPT, ainsi que pour les agents administratifs de catégorie B de la FPE. Chacun de ces trois groupes sont composés de plus de 200 agents.

Au total, et même si cet espace potentiel de mobilité reste modeste, le volume de postes montre qu'il existe un volume suffisant d'emplois pour le créer. L'espace local de la mobilité au niveau départemental acquiert dès lors une véritable profondeur.

.../...

## DOSSIER

## LA LOI MOBILITÉ ET PARCOURS PROFESSIONNELS PROMULGUÉE

Extrait du dossier

Mobilité et parcours professionnels : une loi pour faire vivre le statut

Service public n° 145 septembre-octobre 2009

## MOBILITÉ ET PARCOURS PROFESSIONNELS : UNE LOI POUR FAIRE VIVRE LE STATUT

Adoptée par le Parlement le 23 juillet dernier, publiée le 6 août, la loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique va permettre de redonner toute son effectivité au droit à la mobilité consacré par le statut général et d'offrir aux agents publics des perspectives professionnelles plus diversifiées. La loi contient également des innovations de plusieurs ordres permettant de moderniser la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Retour sur un dispositif décliné en plusieurs volets.



**L**a fonction publique française constitue un vaste ensemble à trois versants – l'État, les collectivités territoriales et le secteur hospitalier – qui occupe près d'un cinquième de la population active salariée sur tout le territoire national et évolue dans une réalité complexe et mouvante. Elle repose sur des valeurs fondamentales – dont le droit à la mobilité et à la carrière pour chaque fonctionnaire – qu'il devenait indispensable de « revivifier » face aux rigidités et aux cloisonnements accumulés au fil du temps, pour donner aux agents publics les moyens de réaliser leurs souhaits de mobilité, mais aussi pour faire de cette mobilité une politique structurante pour l'allocation et la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique, en fonction des besoins du service public et de son exigence d'adaptation aux attentes des citoyens.

Appuyée sur les échanges et le diagnostic opérés avec les partenaires sociaux, les représentants des ministères et des employeurs territoriaux et hospitaliers, notamment dans le cadre de la « conférence sociale sur les parcours professionnels » lancée fin 2007, la loi relative à la mobilité et aux parcours de carrière dans la fonction publique est avant tout née d'un constat : celui de mobilités encore très marginales et trop concentrées sur les corps d'encadrement, comme en témoignent à nouveau les derniers chiffres du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* (cf. encadré). Les freins à l'origine

de cette situation sont connus de tous, qu'il s'agisse des obstacles statutaires ou indemnitaires pour passer d'une administration à une autre ou d'une fonction publique à l'autre, des pratiques de gestion peu encourageantes (faible transparence sur les offres d'emplois ou les règles du jeu de la mobilité, faible valorisation des mobilités exercées dans le déroulement de la carrière, etc.) ou des freins culturels et historiques (cloisonnement des administrations, réticences à changer de ministère ou de fonction publique, etc.). Concrètement, telle infirmière de la fonction publique hospitalière, par exemple, ne peut devenir infirmière scolaire sans repasser le concours. Tel service refuse de laisser partir un agent par peur de ne pouvoir pourvoir rapidement le poste vacant.

Tel autre, au contraire, ne peut accueillir l'agent qu'il souhaitait, faute de pouvoir prendre en charge son régime indemnitaire...

La LMPP\* vise à apporter des solutions à ces blocages en levant les derniers freins statutaires et indemnitaires à la mobilité (suppression des obstacles juridiques au détachement et à l'intégration entre corps et cadres d'emplois de même catégorie et de même niveau, ouverture respective des fonctions publiques civile et militaire, création d'une indemnité spécifique d'accompagnement à la mobilité). Elle crée, par ailleurs, de nouvelles garanties, aussi concrètes que novatrices, au bénéfice des fonctionnaires qui souhaitent évoluer dans leur vie professionnelle (droit au départ, droit à l'intégration au-delà de



cing ans de détachement, possibilité d'intégration directe). Elle offre également de plus amples moyens pour mieux reconnaître l'exercice d'une mobilité dans le déroulement de la carrière et valoriser ainsi les agents ayant fait l'effort de diversifier leurs activités ou de changer d'environnement professionnel (reconnaissance mutuelle des promotions acquises dans le cadre d'un détachement, possibilité d'accéder aux grades supérieurs des corps par voie de concours ou de promotion interne). Enfin, dès lors que les principes mêmes du service public imposent son adaptabilité, pouvant conduire les agents à évoluer dans les emplois qu'ils occupent, la loi conforte les garanties d'emploi des agents affectés dans un service en cours de réorganisation (situation de réorientation professionnelle, reprise des contrats

des agents non titulaires en cas de transferts d'activités).

Le chantier réglementaire qui s'ouvre maintenant compte une vingtaine de textes, la plupart relevant du ministère du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État en lien, le cas échéant, avec le ministère des Collectivités territoriales et le ministère de la Santé. L'objectif est, bien sûr, une publication rapide de ces textes pour que les nouvelles mesures relatives à la mobilité et aux parcours professionnels puissent s'appliquer d'ici la fin de l'année (réorientation professionnelle, cumul d'emplois à temps non complet, etc.). D'ores et déjà, des dispositions essentielles de la loi sont immédiatement entrées en vigueur avec la publication de celle-ci (nouveaux droits à la mobilité, intégration directe, assouplissement des conditions



**Les conseillers mobilité-carrière seront pleinement sollicités**

de cumuls d'activités, etc.). Pour accompagner la mise en œuvre de cette réforme, l'accent sera mis sur l'information et la formation des gestionnaires RH (circulaires, foire aux questions, mobilisation de l'École de la GRH et des Ira). Les conseillers mobilité-carrière seront pleinement sollicités. À compter de 2010, les plateformes régionales interministérielles de gestion des ressources humaines apporteront également un appui aux services pour la gestion des mobilités interministérielles voire inter-fonctions publiques<sup>(1)</sup>.

CAROLINE KRYWINSKI

\* LMPP : loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels.

<sup>(1)</sup> Voir Service public n°141.

### LE SUIVI « MOBILITÉ » DANS « SERVICE PUBLIC »



Service public n° 130, encart

Service public n° 131, p. 3; p. 4-6

Service public n° 132, p. 4-5; p. 8, p. 9

Service public n° 133, p. 4-5; p. 6-7

Service public n° 134, p. 6-8

Service public n° 135, p. 4-5

Service public n° 137, p. 4-5;

p. 14-15; p. 16

Service public n° 138, p. 18; encart

Service public n° 139, p. 4-5

Service public n° 141, p. 11; encart

Service public n° 142, p. 14, p. 20-21

Service public n° 143, dossier; encart

→ En savoir plus : [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)  
[www.ensemblefonctionpublique.org](http://www.ensemblefonctionpublique.org)

# LES PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA LOI RELATIVE À LA MOBILITÉ ET AUX PARCOURS PROFESSIONNELS

## DE NOUVEAUX DROITS À LA MOBILITÉ

### Création d'un droit au départ

Conformément à l'engagement pris par le président de la République lors de son discours à l'Institut régional d'administration de Nantes en septembre 2007, dès lors qu'un agent bénéficiera de l'accord d'une administration pour l'accueillir en son sein, son administration d'origine ne pourra plus s'opposer à son départ, sauf si des nécessités de service le justifient ou si un avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie s'y oppose, dans le cas d'un départ vers le secteur privé.

Le silence gardé au-delà d'un délai de deux mois sur la demande de mobilité vaudra acceptation. L'administration pourra, toutefois, exiger de l'agent qu'il accomplisse un préavis d'une durée maximum de trois mois.

Ce droit au départ vaut pour toutes les formes de mobilité (géographique, fonctionnelle, structurelle).

Pendant, il ne pourra être invoqué dans les cas de mutations prononcées par la voie d'un tableau de mutation, ni dans le cadre d'une primo-affectation.

### Suppression des obstacles juridiques au détachement et à l'intégration entre corps et cadres d'emplois de même catégorie et de même niveau

La loi consacre l'ouverture de tous les corps et cadres d'emplois de la fonction publique au détachement et à l'intégration.

Les fonctionnaires pourront ainsi solliciter un détachement dans tous les corps et cadres d'emplois comparables à celui auquel ils appartiennent sans que l'administration puisse leur opposer des dispositions des statuts particuliers de ces corps ou cadres d'emplois.

Concrètement, l'administration d'accueil examinera les conditions de recrutement de l'agent et les missions qu'il a vocation à exercer dans son corps ou cadre d'emploi d'origine pour s'assurer qu'il est à même d'exercer les fonctions qu'elle lui propose. En cas d'équivalence, le détachement ou l'intégration directe pourront être prononcés.

La structure de la grille indiciaire des corps et cadres d'emplois concernés ou la référence à un indice brut sommital dans le statut particulier ne pourra plus être évoquée en tant que telle pour refuser un accueil en détachement ou par la voie de l'intégration directe.

### Création d'un droit à l'intégration au-delà d'une période de cinq ans de détachement

La loi crée un droit à l'intégration pour les fonctionnaires détachés au-delà d'une période de cinq ans. Concrètement, l'administration ne pourra plus se contenter de renouveler le détachement d'un agent au-delà d'une période de cinq ans (sauf si l'agent préfère cette position statutaire) et devra lui proposer l'intégration dans le corps ou cadre d'emploi d'accueil.

L'intégration permet à l'agent de diversifier son nouveau parcours professionnel au sein de son corps ou cadre d'emploi d'accueil. Elle pourra, comme aujourd'hui, intervenir avant l'échéance des cinq ans si les deux parties le souhaitent.

### Création d'une nouvelle voie de mobilité entre corps et cadres d'emplois: l'intégration directe

L'intégration directe permet aux fonctionnaires d'être intégrés dans un autre corps ou cadre d'emplois que le leur sans passer par la voie d'un détachement. Elle peut être prononcée dans les mêmes conditions que le détachement, c'est-à-dire entre corps et cadres d'emplois de même catégorie et de même niveau.

Cette nouvelle voie de recrutement

permet aux fonctionnaires de bénéficier instantanément de toutes les garanties de carrière applicables aux agents de ce nouveau corps ou cadre d'emploi. Elle convient tout particulièrement aux mobilités de longue durée et aux candidats à une seconde carrière.

#### Ouverture réciproque des fonctions publiques civile et militaire

La loi élargit les possibilités d'accès des militaires aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique et ouvre pour la première fois les corps militaires aux fonctionnaires civils. Jusqu'alors, ce type de mobilités demeurait exceptionnel.

Concrètement, les militaires pourront accéder aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique par voie de détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration. Inversement, les fonctionnaires pourront être recrutés dans les corps militaires dans les mêmes conditions. Cette mesure devrait contribuer au décloisonnement entre ces fonctions publiques.

#### Prise en compte des avantages de carrière acquis en période de détachement

La loi aménage le principe de double carrière propre à la situation de détachement. Désormais, il sera possible de prendre en compte une promotion obtenue au cours d'une période de détachement lors du retour dans l'administration d'origine. Inversement, l'administration d'accueil pourra reconnaître une promotion obtenue dans le corps ou cadre d'emploi d'origine de l'agent.

Ainsi le « principe du plus favorable » s'appliquera : au moment de sa réintégration, du renouvellement de son détachement ou de son intégration, l'agent sera reclassé au grade et à l'échelon qui lui sont le plus favorables.

#### DE NOUVELLES GARANTIES EN CAS DE MOBILITÉ À L'INITIATIVE DE L'ADMINISTRATION

Un dispositif personnalisé de réorientation professionnelle pour les fonctionnaires de l'État



La loi instaure une situation de réorientation professionnelle pour les fonctionnaires dont l'emploi est susceptible d'être supprimé dans le cadre d'une restructuration alors qu'aujourd'hui, rien n'est défini pour la fonction publique de l'État (à la différence notamment de la fonction publique territoriale).

L'objectif est que tout soit mis en œuvre pour que l'agent, qui reste titulaire de son grade, soit réaffecté dans les meilleures conditions dans un emploi correspondant à son niveau de qualification et à ses compétences. Cet accompagnement individuel se traduira par un projet personnalisé d'évolution professionnelle (PPEP). Pendant cette période, l'agent restera affecté dans son emploi, tout en se préparant à son poste futur. Il sera prioritaire dans l'orientation, la formation, l'évaluation et la validation de ses acquis. L'administration aura l'obligation de lui proposer tout nouveau poste créé ou vacant correspondant à son grade et à son projet personnalisé et de l'accompagner dans son évolution professionnelle.

La situation de réorientation professionnelle prendra fin quand l'agent sera affecté à un nouvel emploi. Par exception, si l'agent refuse successivement au moins trois offres d'emploi public, l'administration aura la possibilité de le mettre en disponibilité d'office ou, le cas échéant, à la retraite.

Le recours à cette procédure est très encadré par la loi, notamment quant à la nature des offres d'emploi devant être proposées aux agents : ces offres devront, en effet, correspondre au grade de l'agent et à son projet personnalisé et tenir compte de sa situation de famille et de son lieu de résidence. Cette procédure s'inspire du dispositif applicable dans la fonction publique territoriale depuis 1984.

#### Une indemnité spécifique d'accompagnement à la mobilité

Afin d'éviter que des mobilités exercées à l'initiative de l'administration ne conduisent à une perte de rémunération, la loi garantit aux agents concernés le bénéfice de leur plafond indemnitaire et crée une indemnité spécifique, qui pourra leur être versée pour compenser la différence entre le plafond indemnitaire qui leur est désormais applicable et le montant indemnitaire qu'ils percevaient auparavant.

Ce dispositif s'applique aux fonctionnaires de l'État appelés à exercer une mobilité dans la fonction publique de l'État ou bien dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, dans le cadre d'une opération de restructuration.

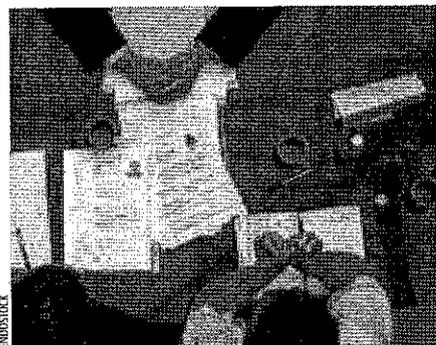
#### Garantie de reprise des contrats des agents non titulaires en cas de transfert d'activités entre personnes morales publiques ou privées

D'ores et déjà prévue par la loi du 26 juillet 2005 pour les transferts entre



secteur privé et secteur public, la reprise des contrats des agents non titulaires est désormais garantie pour les transferts d'activités entre collectivités publiques ou entre une collectivité publique et un organisme privé.

La loi garantit le maintien de l'emploi de ces agents dans la nouvelle structure et la reprise des clauses substantielles de leurs contrats, notamment celles relatives à la durée du contrat, à la qualification, à la rémunération ou à l'ancienneté.



#### DES PRATIQUES DE RECRUTEMENT SÉCURISÉES

**Harmonisation des conditions de recours aux agents non titulaires pour le remplacement de fonctionnaires**

S'alignant sur le dispositif d'ores et déjà applicable dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, la loi spécifie désormais que, dans la fonction publique de l'État également, un agent non titulaire peut être recruté pour assurer le remplacement d'un fonctionnaire de l'État en congé ou pour faire face temporairement à une vacance d'emploi qui ne peut être immédiatement pourvu.

Les agents recrutés sur ce fondement seront régis par les dispositions de droit commun.

**Autorisation du recours à l'intérim dans certains cas**

La loi autorise le recours à l'intérim dans les trois fonctions publiques dans certains cas particuliers : pour remplacer

un agent momentanément absent, pour pourvoir un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité ou encore à un besoin occasionnel ou saisonnier. Dans ces cas-là, l'administration aura le choix entre recruter temporairement un agent non titulaire ou bien recourir aux services d'une entreprise de travail temporaire.

En cas de recours à l'intérim, elle devra se conformer aux mêmes règles que celles applicables aux entreprises privées. Cette mesure vise à limiter le recrutement d'agents non titulaires aux seuls cas où cela est nécessaire et à éviter la constitution d'un volant d'emplois précaires dans l'administration lorsque les besoins sont très ponctuels ou segmentés.

La faculté de faire appel à une entreprise d'intérim jouera naturellement sans préjudice des capacités d'organisation interne des administrations ou, dans la fonction publique territoriale, du recours aux services de remplacement apportés par les centres de gestion.

**Ouverture des concours internes aux ressortissants communautaires**

Depuis la loi du 26 juillet 2005, les ressortissants communautaires ont accès à tous les corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique, à l'exclusion des emplois dont les attributions, soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État ou des autres collectivités publiques.

La loi parachève ce mouvement d'ouverture en offrant aux ressortissants communautaires la possibilité de candidater aux concours internes de la fonction publique, dans les mêmes conditions que les ressortissants nationaux.

Les concours internes étant largement professionnalisés, cette mesure permettra de mieux prendre en compte les qualifications et le passé professionnel des ressortissants communautaires.



MINISTÈRE DE L'INTERIEUR / DICOH

#### ASSOUPLISSEMENT DES CONDITIONS DE CUMUL D'EMPLOIS ET D'ACTIVITÉS

**Expérimentation du cumul d'emplois inter-fonctions publiques**

Est introduite, à titre expérimental, pour une durée de cinq ans, la possibilité pour les fonctionnaires de cumuler des emplois à temps non complet relevant des trois fonctions publiques. Jusqu'alors, la possibilité pour des fonctionnaires d'être nommés sur plusieurs emplois publics n'existait que dans la fonction publique territoriale. Elle est désormais prévue pour les fonctionnaires de l'État et de la fonction publique hospitalière.

La nomination sur des emplois à temps non complet est subordonnée à l'accord du fonctionnaire. Cette mesure permettra aux agents qui le souhaitent de conserver leur affectation géographique, de diversifier leurs activités ou encore de préparer une mobilité ou une seconde carrière.

**Assouplissement des conditions de cumul d'activités**

Afin d'aider les fonctionnaires et les



SERPA GENDARMERIE

agents non titulaires candidats à la création ou à la reprise d'une entreprise, la durée du cumul pour création ou reprise d'entreprise, créée par la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007, est augmentée d'un an. Ce type de cumul a connu un franc succès dans la fonction publique. La possibilité de cumuler jusqu'à trois ans les deux activités devrait permettre de sécuriser le projet professionnel des agents avant leur départ temporaire ou définitif de l'administration.

La loi a également élargi les possibilités de cumul d'activités des agents contractuels exerçant leurs fonctions à temps non complet ou incomplet. Les agents employés pour une durée comprise entre 50 % et 70 % d'un service à temps complet bénéficieront du même régime de cumul que celui applicable aux agents employés pour une durée inférieure ou égale au mi-temps. Cette mesure devrait leur permettre d'exercer plus facilement tout type d'activités, en dehors de leur emploi public, après l'avoir déclaré à leur administration d'emploi et sous réserve que ces activités ne portent pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

### DES OUTILS DE GRH MODERNISÉS

**Accès aux grades supérieurs d'un corps par la voie du concours ou de la promotion**

La loi élargit les possibilités d'accéder, par concours ou par promotion, aux grades supérieurs des corps de catégorie A et B de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière. Contrairement à la fonction publique territoriale, ces modalités d'accès étaient en effet limitées aux seuls corps de catégorie C.

Cette mesure permettra de mieux prendre en compte les niveaux et besoins de qualification requis pour exercer des missions dévolues aux titulaires des grades des corps de la fonction publique. Elle trouvera pleinement à s'appliquer dans le cadre de la refonte de la catégorie B.

**Création de corps interministériels dans la fonction publique de l'État**

La loi assouplit les conditions de création de corps communs à plusieurs ministères et de corps interministériels. La création de tels corps permettra de développer les mobilités interministérielles, notamment au niveau local. Elle facilitera également l'harmonisation des règles de gestion des fonctionnaires des corps concernés.

**Généralisation de l'entretien professionnel en lieu et place de la notation**

L'entretien professionnel constitue un outil moderne d'évaluation. Il contribue à enrichir le dialogue entre les supérieurs hiérarchiques et leurs collaborateurs et permet également un suivi plus régulier et plus personnalisé des agents.

Compte tenu du bilan très encourageant de l'expérimentation dans la fonction publique de l'État, la loi prévoit la généralisation de cet outil, en lieu et place de la notation, dans toutes les administrations et établissements publics de l'État,

à compter de l'année de référence 2012. Elle met également en place une expérimentation identique dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière jusqu'en 2011.

**Dématérialisation du dossier du fonctionnaire**

Cette mesure s'inscrit dans le cadre du développement de l'administration électronique et de la montée en puissance des systèmes d'information en ressources humaines au sein des administrations.

La dématérialisation du dossier individuel des agents publics est destinée à faciliter la gestion de ce dossier pour les administrations ainsi que sa transmission entre administrations, dans le cadre du développement des mobilités. En outre, elle offrira un meilleur accès des agents publics à leur dossier : ceux-ci pourront, en effet, consulter leur dossier en temps réel à partir de leur poste informatique, en toute confidentialité.

CAROLINE KRYWINSKI



ARNA

# MOBILITÉ : LES DONNÉES ESSENTIELLES

Qu'entend-on précisément par « mobilité » dans la fonction publique ? Qui concerne-t-elle ?  
Petit tour d'horizon technique et statistique.

Être « mobile », pour un agent titulaire civil des ministères, cela peut être changer de département, de commune, de catégorie et/ou de fonction ou encore de structure ou de statut. La mobilité a, en effet, de multiples facettes : géographique, catégorielle<sup>(1)</sup>, structurelle, statutaire... Pour y voir plus clair dans l'impact qu'auront les dispositions de la nouvelle loi, quelques définitions s'imposent :

- mobilité géographique : changement de lieu de résidence administrative ;
- mobilité structurelle : changement de ministère ou de service au sein du même ministère<sup>(2)</sup> ;
- mobilité catégorielle : changement de catégorie socioprofessionnelle<sup>(3)</sup> ;
- mobilité statutaire : changement de position statutaire (détachement, mise à disposition, position hors cadre, disponibilité...).

Suivant l'âge, la fonction, la catégorie, le ministère, la région, la nature des mobilités est variable. Par exemple, les hommes, les jeunes et les cadres sont plus concernés par la mobilité géographique,

## UNE « CHARTE DE LA MOBILITÉ » EN PRÉPARATION

À l'intention de l'ensemble des gestionnaires et des agents, une « charte de la mobilité » est en préparation pour en réaffirmer les principes récemment renouvelés (droit à la mobilité, maintien des avancements acquis, assouplissement du détachement, intégration directe et après détachement...), en présenter les grands principes et les outils nouveaux (bourses de l'emploi, plateformes régionales d'appui à la GRH, conseillers mobilité-carrière, répertoires métiers...). De nombreuses administrations (telles que les ministères financiers) se sont engagées à leur niveau, par ailleurs, à développer des démarches de type « charte interne de mobilité ».

qui décroît avec l'âge. Les agents des Affaires étrangères, de l'Intérieur et de la Justice sont les plus géographiquement mobiles ; ceux d'Île-de-France, particulièrement les jeunes, également. La mobilité structurelle, équivalente chez les hommes et les femmes, concerne surtout les cadres administratifs et techniques. Dans l'éducation nationale, le taux de mobilité interministérielle est le plus faible, mais ce grand ministère est un important ministère d'accueil d'agents d'autres ministères. En termes de mobilité catégorielle, l'impact des réformes de corps joue un grand rôle (reclassement des corps actifs de la police nationale, passage des instituteurs

en professeurs des écoles, reclassement des militaires dans la fonction publique civile par exemple).

Une première série en est fournie chaque année dans le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*<sup>(4)</sup>, qui a vocation à s'enrichir encore sur ce point.

CFB

<sup>(1)</sup> Les données concernant le métier, la fonction, n'étant pas incluses dans les fichiers de paye qui servent à l'élaboration des statistiques, ces dernières ne peuvent prendre en compte que les mobilités concernant le changement de catégorie.

<sup>(2)</sup> La mesure de la mobilité entre services au sein d'un même ministère n'est plus possible depuis la mise en œuvre de la Lof.

<sup>(3)</sup> Accessible sur [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr), rubrique « Publications ».

## TAUX DE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE, CATÉGORIELLE ET STRUCTURELLE DES AGENTS TITULAIRES CIVILS DES MINISTÈRES DE 2006 À 2007

	mobilité géographique	mobilité catégorielle <sup>(1)</sup>	mobilité structurelle <sup>(2)</sup>
<b>Sexe</b>			
Homme	5,5	3,8	0,4
Femme	3,9	3,0	0,2
<b>Âge</b>			
16 à 29 ans	12,3	1,25	0,3
30 à 60 ans et plus	3,75	3,67	0,6
<b>Ensemble</b>	4,5	3,3	0,3

source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2008-2009

Lecture : 5,5 % d'hommes titulaires civils de l'État présents en 2006 et en 2007 ont changé de département, 3,8 % ont changé de catégorie et 0,4 % ont changé de ministère.

<sup>(1)</sup> Hors effets de la réforme des échelles indiciaires de la catégorie C.

<sup>(2)</sup> Il s'agit de la seule mobilité entre ministères.

## Document 3

**MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION, DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**Décret no 2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires  
d'accompagnement dans la fonction publique**

NOR : RDFF1316870D

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la décentralisation, de la réforme de l'Etat et de la fonction publique,  
Vu la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,  
ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la  
fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret no 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines  
positions des  
Fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions  
;

Vu le décret no 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux  
agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984  
modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment ses  
articles 23 et 48 ;

Vu le décret no 2004-1085 du 14 octobre 2004 modifié relatif à la délégation de gestion dans les  
services de  
l'Etat ;

Vu le décret no 2008-368 du 17 avril 2008 modifié instituant une indemnité de départ volontaire ;

Vu le décret no 2011-513 du 10 mai 2011 relatif à l'indemnité d'accompagnement à la mobilité dans la  
fonction publique de l'Etat,

Décrète :

**CHAPITRE Ier : Dispositions relatives au complément indemnitaire d'accompagnement**

**Art. 1er.** – Le fonctionnaire de l'Etat qui est conduit, dans le cadre d'une suppression d'emploi liée à  
une Opération prévue par arrêté du ministre intéressé, à exercer ses fonctions par suite d'une  
mutation dans un emploi, d'un détachement ou d'une intégration directe dans un autre corps ou cadre  
d'emploi de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique  
hospitalière, bénéficie d'un complément indemnitaire d'accompagnement à la charge de  
l'administration à laquelle incombait sa rémunération, dans les conditions prévues au présent décret.

**Art. 2.** – I. – Le montant du complément indemnitaire d'accompagnement correspond à la différence  
entre :

a) Le montant mensuel moyen des primes et Indemnités effectivement perçues par l'agent dans son  
emploi d'origine durant les douze mois précédant sa mutation, son détachement ou son Intégration  
directe dans un autre corps ou cadre d'emploi de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique  
territoriale ou de la fonction publique hospitalière ;

b) Le montant mensuel moyen des primes et indemnités liées à l'emploi d'accueil tel qu'il figure dans  
l'attestation mentionnée à l'article 4.

II. – Le plafond indemnitaire afférent à l'emploi d'accueil ne peut faire obstacle au versement du  
complément indemnitaire d'accompagnement.

III. – Pour la détermination du complément indemnitaire d'accompagnement, sont exclus :

- 1° Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- 2° Toutes les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
- 3° L'indemnité de résidence à l'étranger ;
- 4° Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- 5° Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- 6° Les versements exceptionnels ou occasionnels liés à l'appréciation de la manière de servir ;
- 7° Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
- 8° Les primes et indemnités liées à l'organisation du travail ;
- 9° L'indemnité de résidence ;
- 10° Le supplément familial de traitement.

IV. – Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination du montant du complément indemnitaire prévu au I est celui qu'ils auraient perçu, s'il n'avaient pas bénéficié d'un logement par nécessité absolue de service.

**Art. 3.** – Le complément indemnitaire d'accompagnement est versé mensuellement au titre d'une même opération pendant sept ans, selon les modalités suivantes :

Un montant correspondant à la différence définie au I de l'article 2 du présent décret durant les quatre premières années ;

75 % du montant correspondant à la différence définie au I de l'article 2 du présent décret durant la cinquième année ;

50 % du montant correspondant à la différence définie au I de l'article 2 du présent décret durant la sixième année ;

25 % du montant correspondant à la différence définie au I de l'article 2 du présent décret durant la septième année.

**Art. 4.** – Avant la mutation dans un emploi, le détachement ou l'intégration directe dans un autre corps ou cadre d'emploi de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière, l'employeur d'accueil adresse à l'administration à l'origine de l'opération de suppression de poste une attestation mentionnant le montant mensuel moyen des primes et indemnités liées à l'emploi d'accueil, compte tenu du corps ou de l'emploi de l'agent et des fonctions exercées.

L'administration d'origine notifie à l'agent le montant du complément indemnitaire d'accompagnement qui en résulte.

Le complément indemnitaire d'accompagnement est à la charge de l'administration à l'origine de la suppression du poste. Il peut être versé par l'employeur d'accueil. Une convention peut alors prévoir les modalités de remboursement entre l'employeur et l'administration d'origine.

**Art. 5.** – Les opérations ouvrant droit au complément indemnitaire d'accompagnement sont fixées par arrêté ministériel, pris après avis des ministères chargés de la fonction publique et du budget et des comités techniques compétents.

**Art. 6.** – Le complément indemnitaire d'accompagnement est exclusif de toutes autres primes ou indemnités de même nature, notamment de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité régie par le décret du 10 mai 2011 susvisé. Il est cumulable avec la prime de restructuration prévue par le décret du 17 avril 2008 susvisé.

## **CHAPITRE II : Dispositions modifiant le décret no 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire**

**Art. 7.** – L'article 1er du décret du 17 avril 2008 susvisé est ainsi modifié :

1° Après les mots : « du décret du 17 janvier 1986 susvisé », sont ajoutés les mots suivants : « et dont le poste est supprimé ou fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service » ;

2° Il est ajouté un second alinéa ainsi rédigé :

« L'agent qui souhaite bénéficier de l'indemnité de départ volontaire ne peut demander sa démission qu'à compter de la réception de la réponse de l'administration à la demande préalable de bénéfice de l'indemnité de départ volontaire. »

**Art. 8.** – A l'article 3 du même décret, il est inséré, après le premier alinéa, un alinéa ainsi rédigé : « Dans ce cas, les dispositions concernant la suppression du poste ou sa restructuration mentionnées à l'article 1er du présent décret ne s'appliquent pas. »

**Art. 9.** – La fraction restant due au titre de l'article 3 du décret du 17 avril 2008 susvisé à la date d'entrée en vigueur du présent décret est versée dans les conditions prévues audit article 3.

**Art. 10.** – Le premier alinéa de l'article 5 du même décret du 17 avril 2008 susvisé est complété par la phrase suivante :

« Cette condition est appréciée à la date d'envoi de la demande de démission de l'agent concerné, le cachet de la poste faisant foi. »

**Art. 11.** – L'article 6 du même décret est complété par les deux alinéas suivants :

« L'appréciation de l'ancienneté tient compte des services éventuellement accomplis dans la fonction publique territoriale, et dans la fonction publique hospitalière.

Pour les agents placés en position de disponibilité ou de congé parental qui n'ont perçu aucune rémunération versée par l'administration, le plafond de l'indemnité de départ volontaire est calculé sur la base de la rémunération brute perçue au cours des douze derniers mois au titre desquels ils ont été rémunérés par l'administration. »

**Art. 12.** – L'article 4 du décret du 17 avril 2008 susvisé est abrogé.

**Art. 13.** – Le décret no 2008-367 du 17 avril 2008 instituant un complément indemnitaire en faveur de certains personnels de l'Etat à l'occasion d'opérations de restructurations est abrogé.

**Art. 14.** – Le ministre des finances et des comptes publics, la ministre de la décentralisation, de la réforme de l'Etat et de la fonction publique et le secrétaire d'Etat chargé du budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 19 mai 2014.

Manuel Valls

Par le Premier ministre :

La ministre de la décentralisation,  
de la réforme de l'Etat  
et de la fonction publique,  
Marylise Lebranchu  
Le ministre des finances  
et des comptes publics,  
Michel Sapin  
Le secrétaire d'Etat  
chargé du budget,  
Christian Eckert

## > Charte de la mobilité dans la fonction publique de l'Etat

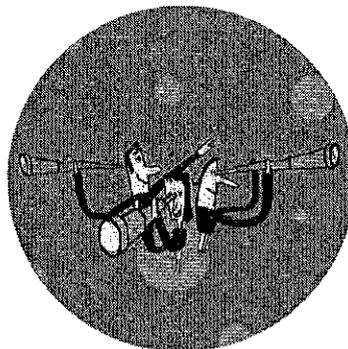
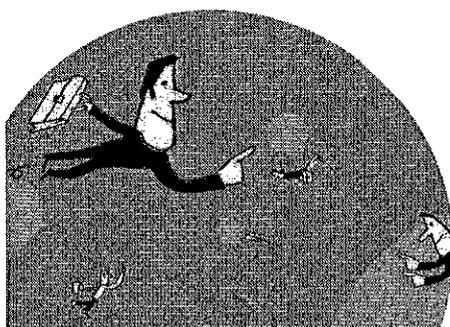
La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels reconnaît un droit nouveau aux agents, le droit à la mobilité, et leur permet de construire un parcours professionnel cohérent et enrichissant qui réponde à leurs aspirations personnelles et aux besoins des services.

La présente charte a pour objet de définir les principes et les valeurs qui sous-tendent les dispositifs législatifs et réglementaires relatifs à la mobilité.

La charte s'applique aux agents publics, titulaires et non titulaires de la fonction publique de l'Etat et de ses établissements publics, dans le respect de la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique du 2 décembre 2008.

Que l'agent change de poste de travail (mobilité fonctionnelle), de lieu d'emploi (mobilité géographique) ou d'employeur (mobilité structurelle), que ce changement ait lieu à son initiative, sur la proposition de l'employeur ou qu'il résulte d'une réorganisation du service, la mobilité se construit dans le respect de trois principes fondamentaux :

- > la mobilité ne peut être considérée comme une fin en soi, elle répond à une attente de l'agent, à un besoin du service ;
- > la mobilité constitue une opportunité d'enrichissement et de progrès pour l'agent et pour le service, elle est le levier d'une dynamique « gagnant-gagnant » ;
- > la réussite d'une démarche de mobilité repose sur un partage de responsabilités :
  - l'agent est acteur de son évolution professionnelle ;
  - l'employeur propose des parcours professionnels valorisants ;
  - le cadre encourage et facilite les projets des agents ;
  - les acteurs de la gestion des ressources humaines accompagnent la construction et la réalisation des projets.



## > Valoriser les parcours professionnels

*Tout au long de la carrière, l'agent a la possibilité de changer d'emploi ou de métier dans la perspective d'une amélioration de sa situation, en termes d'activités, de responsabilités et de rétribution, au sein d'une structure et d'une structure à l'autre, au sein d'une fonction publique et d'une fonction publique à l'autre, au sein de la fonction publique et de la fonction publique vers le secteur privé.*

- Organiser les passerelles entre les emplois et les métiers en développant les dispositifs de reconnaissance des acquis de l'expérience et en établissant des correspondances entre les emplois des répertoires des métiers.
- Valoriser les périodes de mobilité et les compétences acquises dans la gestion de la carrière.
- Assurer la traçabilité des parcours grâce à l'entretien professionnel annuel, à l'entretien de carrière et au bilan de carrière.
- Définir une politique de gestion des carrières en lien avec le plan de gestion prévisionnelle des ressources humaines anticipant les besoins en termes d'emplois, de métiers et de compétences.

## > Répondre aux intérêts partagés de l'employeur et de l'agent

*Une mobilité réussie suppose que chacune des parties prenantes y trouve la plus grande satisfaction possible de ses intérêts.*

*Pour l'administration, ouvrir ses recrutements lui permet de pourvoir des postes exigeants en compétences ou vacants durablement mais aussi de bénéficier des apports de la diversité d'origine et de culture professionnelles.*

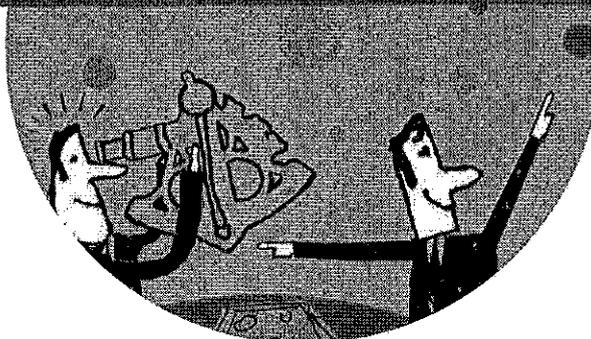
*Pour l'agent, bénéficier de postes correspondant à son projet de vie, exercer le métier qui l'intéresse, dans la région qu'il a choisie, avec des perspectives d'évolution, est une aspiration légitime.*

- Organiser la communication et les échanges entre l'agent, le cadre de proximité et le responsable RH, entre les administrations et entre les fonctions publiques en généralisant l'accès aux bourses d'emploi.
- Développer la formation des recruteurs, responsables RH et cadres, à l'identification des compétences requises par les postes offerts et à l'acquisition des techniques de recrutement.
- Faciliter la mobilité dès lors que l'agent et le chef du service d'accueil sont d'accord.

## > Faire de l'agent un acteur de sa mobilité

*L'agent est au cœur du dispositif de mobilité. Il prend l'initiative de sa mobilité en répondant à une offre d'emploi, il dispose d'une autonomie dans ses choix de postes, il est de sa responsabilité de valoriser son expérience.*

- Faire de l'entretien professionnel annuel le moment d'échange privilégié sur les souhaits de mobilité de l'agent.
- Permettre à l'agent d'accéder aux informations sur les emplois, les métiers, les règles et pratiques de gestion des parcours professionnels, notamment en diffusant l'information sur l'intranet et en signalant les sites utiles.
- Faire bénéficier l'agent de la prestation du conseiller en mobilité-carrière pour concevoir son projet d'évolution professionnelle et le conseiller sur ses démarches de prospection.



### > Viser l'adéquation entre le profil du candidat et le poste

*Le recrutement est un acte de management. Il repose pour une part importante sur une définition précise des compétences requises et du profil recherché. C'est le gage d'une adaptation réussie de l'agent, d'une implication et d'une motivation fortes.*

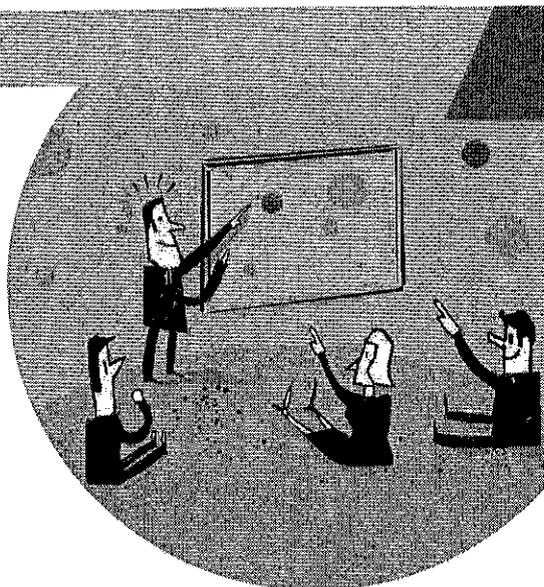
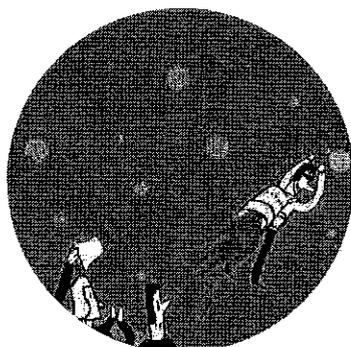
- Systématiser la rédaction et la diffusion de la fiche de poste en précisant en particulier les conditions d'accès au poste, les activités et les compétences principales requises en lien avec le référentiel des métiers et les perspectives d'évolution possibles.
- Développer et professionnaliser la pratique des entretiens de recrutement conduits par les acteurs de la mobilité, responsable des ressources humaines, conseiller mobilité-carrière et cadre recruteur.
- Motiver la décision de recrutement par référence aux compétences et au profil du candidat, retenu ou pas.
- Laisser du temps à l'agent pour s'adapter ; en cas de difficultés avérées, le responsable des ressources humaines examine, avec le conseiller mobilité-carrière, des solutions alternatives, y compris la possibilité, pour l'agent, de postuler pour un autre emploi.

### > Accompagner les parcours et les projets professionnels

*Changer de fonction comporte une part d'inconnu qui ne doit pas freiner la démarche de mobilité.*

*Chacun doit pouvoir bénéficier de mesures d'accompagnement aux différentes étapes de son parcours ou, lors des réorganisations de services pour faciliter sa réorientation et, tout au long de sa carrière pour élaborer son projet professionnel.*

- Développer la gestion personnalisée en mettant en place un réseau de professionnels de la mobilité, les conseillers mobilité-carrière ; chaque agent doit pouvoir faire appel au service d'un conseiller mobilité-carrière.
- Mobiliser les outils de la formation qui permettent d'accompagner l'agent dans l'exercice de nouvelles fonctions, d'actualiser ou développer les compétences nécessaires à la tenue du poste, de préparer une mobilité, d'aider l'agent à se réorienter.
- Mettre en place l'entretien de carrière avec le supérieur hiérarchique en liaison avec le conseiller mobilité-carrière et le bilan de carrière conduit par le conseiller mobilité-carrière.
- Mobiliser les moyens d'accompagnement financier et social de la mobilité.



### > Concilier transparence et confidentialité

*La mobilité s'effectue en confiance si les règles de gestion sont connues. Pour autant, la confidentialité peut contribuer à la réussite d'un projet.*

- Tout poste à pourvoir fait l'objet, a minima, d'une publicité en interne ; il est souhaitable qu'il soit publié sur les bourses nationales et locales de l'emploi.
- Encourager l'élaboration d'une charte interne de la mobilité qui décline les principes de la présente charte et définit les règles de la mobilité au sein de l'institution.
- Il appartient à l'agent d'informer son supérieur hiérarchique de son intention de mobilité.
- La confidentialité des contacts pris lors de la prospection de postes est à respecter.
- Toute candidature à une offre d'emploi doit faire l'objet d'une réponse motivée.

### > Communiquer et concerter

*Le dialogue et le travail collaboratif entre les agents, les cadres et les responsables des ressources humaines sont une nécessité absolue pour réussir une mobilité qui représente toujours un temps fort dans un parcours professionnel.*

- La charte interne de mobilité doit faire l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel.
- L'évaluation de la mise en œuvre de la présente charte et de la charte interne doit figurer dans le bilan social.
- Favoriser l'adhésion des agents et des cadres par la mise en œuvre d'un plan de communication interne.

### > Mise en œuvre et suivi de la charte

- La mise en œuvre de la présente charte donne lieu à des échanges d'expériences et de bonnes pratiques entre les administrations.
- La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) assure un suivi rapproché de la charte avec les directions des ressources humaines de l'ensemble des administrations, notamment dans le cadre de l'animation du réseau des DRH.
- Le rapport annuel de la fonction publique rend compte des différentes actions entreprises dans le cadre de la présente charte en matière de mobilité.
- Le recueil des bonnes pratiques élaboré à l'issue des conférences annuelles de GPRH ministérielles fait état des démarches les plus innovantes et les plus illustratives en la matière.
- Le réseau interministériel des conseillers mobilité carrière est le lieu privilégié de bilan, de réflexion et de proposition d'évolution de la mobilité.
- Le suivi des conditions de mise en œuvre de la charte fait l'objet d'une communication annuelle au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat puis au Conseil commun de la fonction publique.

