



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

4ème cycle de concertation visant à refonder le contrat social
avec les agents publics :

**Comment proposer aux agents un accompagnement
renforcé dans leurs transitions professionnelles et faciliter la
mobilité ?**

Groupe de travail n°2 :

Mettre en place les mécanismes favorisant la mobilité et les
transitions professionnelles au sein de la fonction publique



11 septembre 2018

Ordre du jour

I. Enjeux

II. Les dispositifs et les axes de progrès

Favoriser la mobilité et les transitions professionnelles au sein de la fonction publique pour répondre :

- Aux **besoins de continuité et d'adaptabilité du service public**, dans un **contexte de transformations** (évolution des structures, des missions et des métiers, impact du numérique, demandes des usagers, etc.) et à la nécessité d'y préparer les agents (anticipation, formation, accompagnement);
- Aux **enjeux d'attractivité du secteur public**, de certains **métiers** ou de certains **territoires** ;
- Aux souhaits des **agents d'être acteurs de leurs parcours** et d'avoir des **parcours diversifiés** ;
- Aux enjeux de **meilleur équilibre** entre les besoins en compétences des employeurs et les parcours et projets professionnels des agents, dans une logique d'anticipation ;
- Aux demandes de **fluidification de la mobilité**, notamment dans le cadre de **bassins d'emplois locaux**.

Ordre du jour

I. Enjeux

II. Les dispositifs et les axes de progrès

Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles au sein de la fonction publique

- Le cadre juridique des mobilités et des transitions professionnelles
- Les dispositifs spécifiques à la formation
- Les dispositifs spécifiques aux politiques indemnitaires

1) Le cadre juridique des mobilités et des transitions professionnelles

A) Favoriser les projets de mobilité en poursuivant l'amélioration des dispositifs juridiques

Pour cela, pourront être mobilisés **des dispositifs existants ou à améliorer** :

- Obligation de transparence sur les postes avec « **l'espace numérique commun** » **aux trois fonctions publiques**, qui sera mis en place au 1^{er} janvier 2019,
- des simplifications, voire des harmonisations au niveau des **positions statutaires**, afin d'améliorer la lisibilité des dispositifs, de sécuriser les parcours pour les agents et les employeurs (cf. durée, retour) et de renforcer la mobilité

B) Adapter les règles et les pratiques RH pour développer la mobilité

Afin de développer la mobilité, donner davantage de souplesse aux employeurs pour adapter leur politique de mobilité au plus près des besoins du terrain et tenir compte de l'évolution de leurs besoins RH (cf. évolutions des missions, des métiers...) dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines

=> avec des **lignes directrices de gestion** permettant, le cas échéant :

- De définir des **critères supplémentaires** en matière de priorités d'affectation,
- D'améliorer la prise en compte des **compétences** et des **profils** dans les processus de mobilité,
- D'améliorer les **calendriers et dispositifs** de mobilités avec la souplesse nécessaire,
- De définir des **durées indicatives d'affectation** sur certains postes,
- De prendre en compte les besoins des **zones ou métiers en tensions** (en plus d'une réflexion sur les dispositifs de promotion)

C) Favoriser les transitions professionnelles au sein de l'administration, en cas d'évolution de périmètres des missions de service public : bilan de l'existant

Des dispositifs d'accompagnement spécifiques ont déjà pu être mis en place lors de réformes territoriales précédentes, notamment lors de la fusion des régions, avec des garanties renforcées pour les agents concernés par les réformes et un dialogue social approfondi, basé sur un pilotage national, décliné aux niveaux ministériel et local.

Outre les mécanismes indemnitaires (cf point 3), les agents ont également pu bénéficier de **dispositifs d'accompagnement renforcés**, avec un dispositif de pré-positionnement interne et un accompagnement spécifique mis en place pour les agents qui le souhaitent (dispositif d'accueil et d'information de premier niveau au sein de leur structure et possibilité de solliciter un suivi individualisé avec un conseiller mobilité carrière).

Dans ce cadre, **les PFRH** ont assuré un rôle de coordination et d'accompagnement individuel subsidiaire, afin de faciliter les mobilités interministérielles et entre versants de la fonction publique.

C) Favoriser les transitions professionnelles au sein de l'administration, en cas d'évolution de périmètres des missions de service public : pistes d'évolution

Il s'agit aujourd'hui d'étoffer les dispositifs existants et de les rendre plus efficaces,

en renforçant les garanties apportées aux agents et en permettant également de mettre en œuvre des dispositifs plus opérationnels pour favoriser les mobilités dans le cadre de transitions professionnelles.

=> Un **processus ad hoc** de transition professionnelle :

Un scénario possible serait de définir un service, un secteur concerné, avec ouverture de droits particuliers pour les agents et d'obligations pour l'employeur.

Une **boîte à outils spécifique** serait créée avec des dispositifs de mobilité et d'accompagnement améliorés, ainsi que des dispositifs indemnitaires et de formation (cf. parties 2 et 3) mobilisés dans ce cadre.

Un accompagnement individuel et collectif renforcé : un droit pour les agents à être accueillis, informés, orientés et accompagnés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel, avec deux niveaux :

- un premier niveau dit « interne » (mixant des acteurs de proximité internes à la structure et/ou des acteurs spécialisés (de type CMC), mutualisés au niveau régional ou national en fonction des ministères ou au niveau des CDG ou de l'ANFH dans les autres versants),
- un niveau interministériel avec un rôle de coordination et facilitation de la mobilité au sein de bassins d'emplois locaux au niveau des PFRH (coordination 3 versants).

C) Favoriser les transitions professionnelles au sein de l'administration, en cas d'évolution de périmètres des missions de service public

Les agents en situation de transition professionnelle bénéficieraient, dans un premier temps, d'un processus de pré-positionnement au sein de leur structure et de possibilités de mobilité facilitée dans le cadre des mutations.

Des **priorités légales de mutation renforcées** en cas de suppression d'emploi, avec la création d'une priorité légale d'affectation en cas de suppression d'emploi au sein d'un ministère et mise en œuvre effective d'un dispositif de priorité de mobilité interministérielle dans le cadre de bassins d'emplois.

Un dispositif de reconversion professionnelle accompagnée serait mis en place pour les agents qui demeurent sans affectation :

- un accompagnement personnalisé et un accès à la formation renforcés, avec également des dispositifs d'accompagnement en matière de logement ou d'emploi du conjoint,
- une garantie de proposition d'offres de postes précises et adaptées (mobilité géographique et/ou fonctionnelle).

=> Avec une réflexion à mener au niveau des **trois versants** de la fonction publique

2) Les dispositifs spécifiques à la formation

- Comment utiliser le levier de la formation pour accompagner les mobilités et les transitions professionnelles ?

Quels engagements concernant la conduite des politiques de formation ?

Développer une offre de formation spécifiquement dédiée

- Généraliser au sein des plans de formation, une offre de formation **dédiée à l'accompagnement des personnes en recherche de mobilité (rédaction CV, préparation entretien, etc)**;
- Identifier spécifiquement dans les plans de formation les parcours de formation permettant d'acquérir les qualifications correspondant à des **filières professionnelles ou métiers en tensions dans le service** ;
- Mobiliser davantage les écoles de service public pour la mise en place de **dispositifs passerelles** permettant de réaliser une mobilité vers un métier en tension en interne ou dans la fonction publique ;

- Comment utiliser le levier de la formation pour accompagner les mobilités et les transitions professionnelles ?

Quels engagements concernant la conduite des politiques de formation ?

Mobiliser les outils juridiques existants

- **Développer l'information et la communication auprès des agents publics et des managers sur le compte personnel de formation**, en vue d'en faciliter l'accès pour réaliser des projets personnels d'évolution professionnelle ;
- Expérimenter des dispositifs de **formation en alternance** permettant de réaliser des changements de filière professionnelle sur des métiers en tension en s'appuyant sur les dispositifs juridiques existants (période de professionnalisation ou autre).

- **Comment utiliser le levier de la formation pour accompagner les mobilités et les transitions professionnelles ?**

Des engagements spécifiques pour accompagner les transitions professionnelles ?

- Définir une obligation pour les employeurs de présenter un **plan de formation collectif dédié à la reconversion** des personnels concernés par une transformation;
- Définir, **pour les personnels concernés par une transformation, une priorité d'accès aux parcours de formation, leur permettant une mobilité ou une reconversion interne ;**

- **Comment utiliser le levier de la formation pour accompagner les mobilités et les transitions professionnelles ?**

Quelles évolutions concernant les outils juridiques de la formation ?

- **Création d'un dispositif juridique dédié à l'accompagnement des transitions professionnelles en dehors de l'administration ?**

Ce dispositif aurait vocation à :

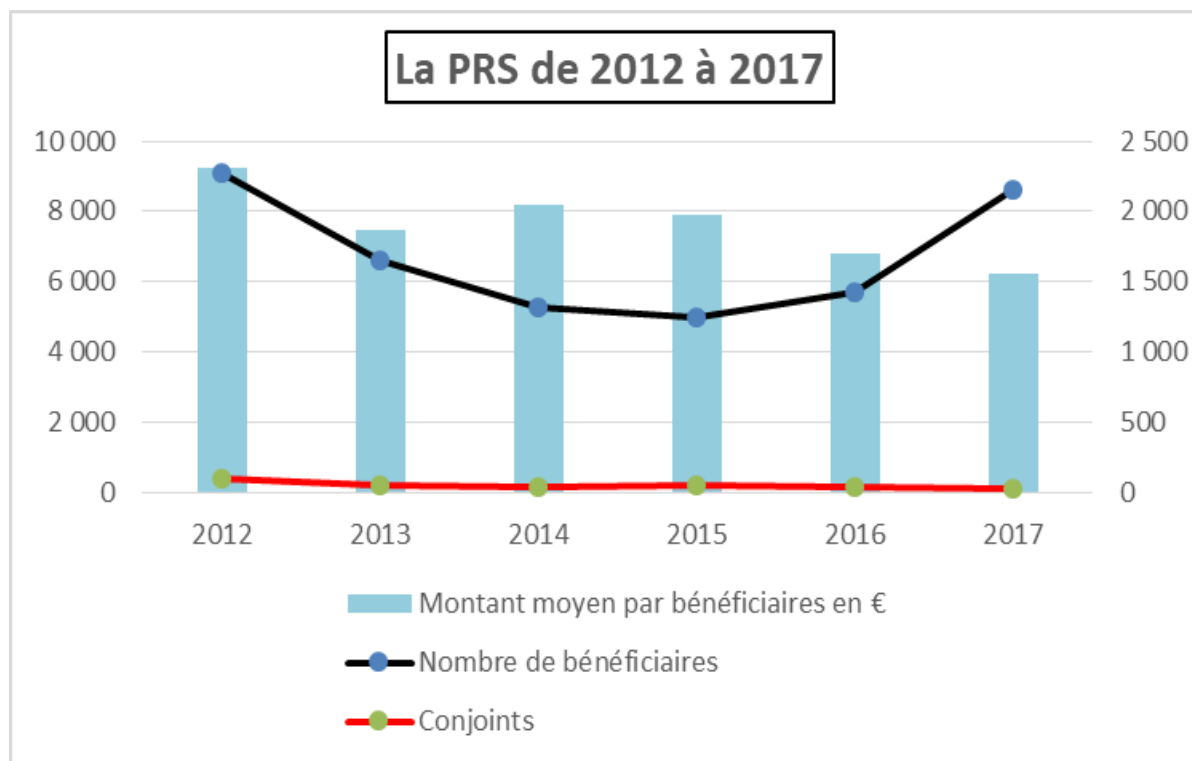
- faciliter l'accès à des formations qualifiantes dont la durée excède les droits CPF;
- présenter des conditions plus favorables que celles du congé de formation professionnelle (maintien partiel de la rémunération globale, sur une période à déterminer, selon des modalités plus avantageuses que l'actuel congé de formation);
- être plus particulièrement dédié aux personnels les plus éloignés de la qualification.

3) Les dispositifs spécifiques indemnitaires

I. L'indemnisation des mobilités géographiques et fonctionnelles : la PRS (1)

La prime de restructuration de service

- ✓ Modulée par chaque ministère en fonction des contraintes supportées par les agents
- ✓ Plafond = 15 000 €
- ✓ Complétée le cas échéant d'une allocation d'aide à la mobilité du conjoint si celui-ci est contraint de cesser son activité professionnelle (6 100 €)



I. L'indemnisation des mobilités géographiques et fonctionnelles : la PRS (2)

Le décret n° 2008-366 offre la possibilité de moduler le montant de la PRS selon les contraintes subies par l'agent.

Une large utilisation de cette possibilité d'adaptation aux enjeux des réorganisations :

- Les critères les plus fréquemment pris en compte sont les changements d'affectation entraînant ou non un changement de résidence familiale, avec une modulation résultant de la composition familiale
- Quelques cas particuliers : accompagnement reconversion professionnelle, prise en compte de la perte de rémunération, pas d'utilisation des critères (versement systématique du montant plafond)
- Ces critères peuvent être diversement hiérarchisés et valorisés (en termes de distance/d'allongement de la durée de trajet, de prise en compte plus ou moins importante de la composition familiale)
- Certains ministères ont privilégié une harmonisation ministérielle/directionnelle des conditions de versement, d'autres ont choisi d'adapter les modulations en fonction des restructurations (en particulier pour les opérateurs)

I. L'indemnisation des mobilités géographiques et fonctionnelles : la PARRE (1)

La prime d'accompagnement de la réforme territoriale (PARRE)

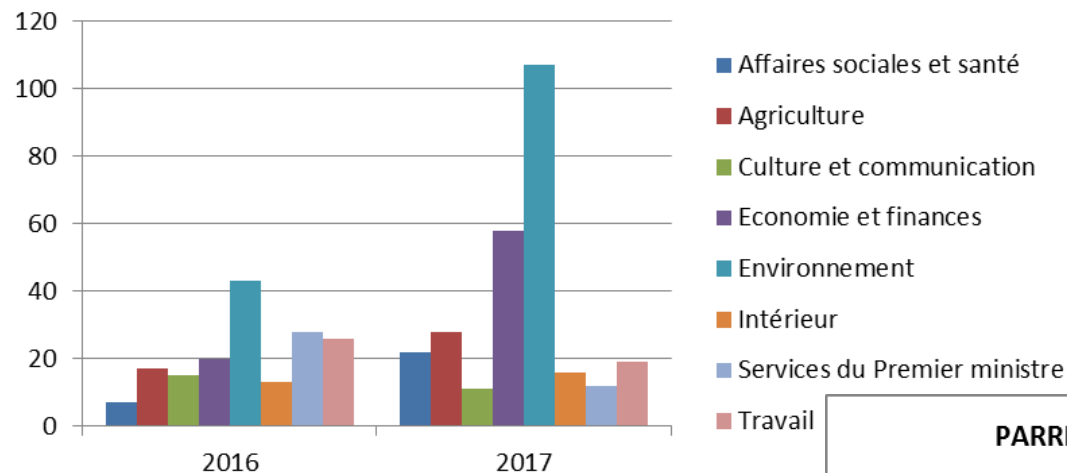
- ✓ Dispositif entièrement interministériel (arrêté unique de modulation)
- ✓ Plafond = 30 000 €
- ✓ Part spécifique pour accompagner les mobilités fonctionnelles (500 €)
- ✓ Complétée le cas échéant d'une allocation d'aide à la mobilité du conjoint si celui-ci est contraint de cesser son activité professionnelle (6 100 €)

PARRE mobilité géo	2016	2017
Montant global	2 266 600 €	3 759 600 €
Nombre de bénéficiaires	169	273
Montant par bénéficiaire	13 412 €	13 771 €

PARRE mobilité fonction	2016	2017
Montant global	80 500 €	466 000 €
Nombre de bénéficiaires	161	932
Montant par bénéficiaire	500 €	500 €

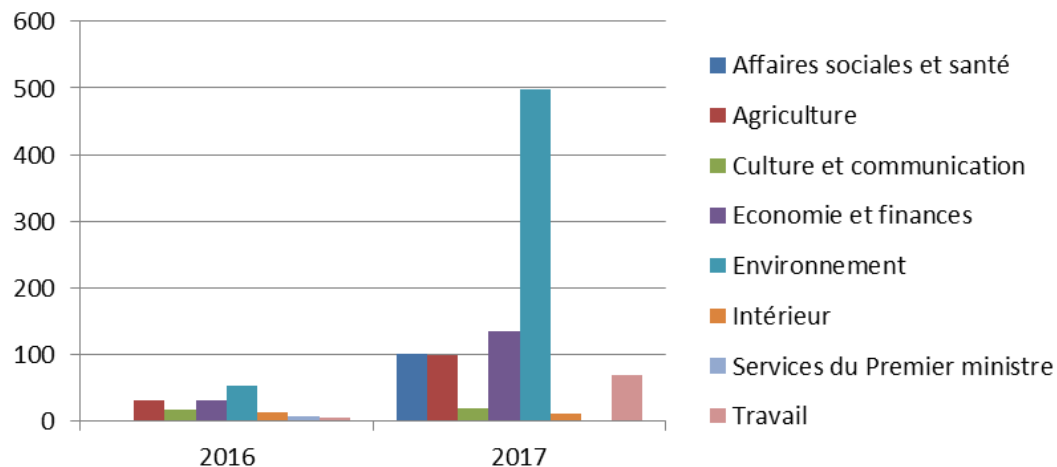
I. L'indemnisation des mobilités géographiques et fonctionnelles : la PARRE (2)

PARRE mobilité géographique - nombre de bénéficiaires par ministère entre 2016 et 2017



*Le complément à la mobilité du conjoint est peu utilisé :
7 bénéficiaires en 2016 et 11 en 2017*

PARRE mobilité fonctionnelle - nombre de bénéficiaires par ministère entre 2016 et 2017



I. L'indemnisation des mobilités géographiques et fonctionnelles :
l'IM (FPT) et l'IEM (FPH)

L'indemnité de mobilité (IM)

- ✓ Dispositif spécifique à la fonction publique territoriale
- ✓ vise à indemniser l'allongement de la distance entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail
- ✓ Comprends l'indemnisation de la perte d'emploi du conjoint
- ✓ Plafond = 30 000 €

L'indemnité exceptionnelle de mobilité (IEM)

- ✓ Dispositif spécifique à la fonction publique hospitalière
- ✓ vise à indemniser le changement de lieu de travail
- ✓ Plafond = 5 335,72 €

II. Les dispositifs de maintien temporaire de la rémunération : l'IAM et le CIA (2)

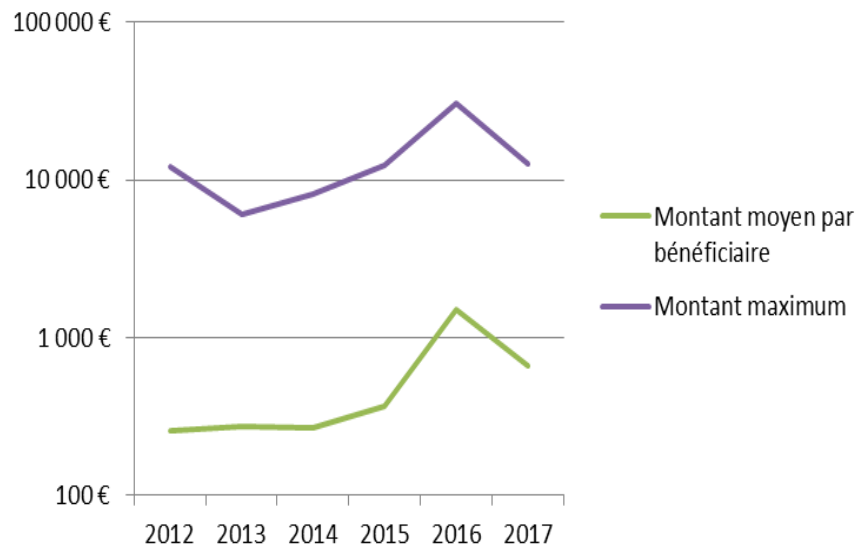
indemnité d'accompagnement à la mobilité (IAM)

- ✓ Versée durant 3 ans par l'administration **d'accueil**
- ✓ Différence entre le régime indemnitaire d'origine et le plafond indemnitaire de l'emploi d'accueil

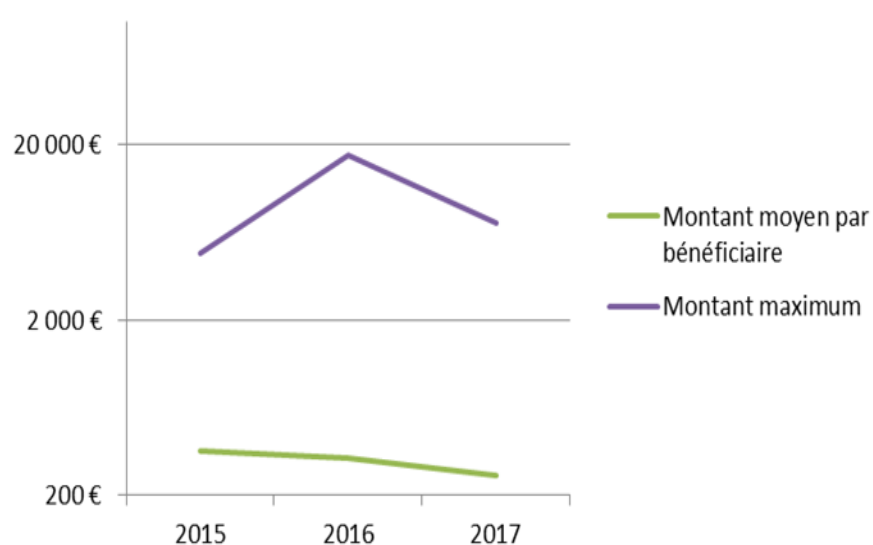
complément indemnitaire d'accompagnement

- ✓ Versé durant 7 ans (dégressif à partir de 5 ans) par l'administration **d'origine**
- ✓ Différence entre le régime indemnitaire d'origine et celui de l'emploi d'accueil

Montants servis au titre de l'IAM entre 2012 et 2017



Montants servis au titre du CIA entre 2015 et 2017



Dispositifs d'accompagnement des mobilités

- Quels critères pourraient être revus pour mieux prendre en compte les contraintes pour les agents résultant d'une réorganisation/restructuration?
- L'accompagnement des mobilités fonctionnelles (exemple : part « fonctionnelle » de la PARRE dans le cadre de la réforme territoriale) doit-il être élargi ? Selon quelles modalités ?
- Quel degré de modulation des dispositifs en fonction de la complexité des réorganisations?

MERCI DE VOTRE ATTENTION