



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

4^{ème} 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 ?

Réunion de lancement du 2 juillet 2018



Ordre du jour de la réunion de lancement de la concertation

- I. Ouverture par Monsieur Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'action et des comptes publics

- II. Intervention de Madame Bénédicte RAVACHE, Secrétaire Générale de l'ANDRH (Association Nationale des DRH)

- III. Eléments de contexte et de cadrage du cycle de concertation

- IV. Calendrier et thèmes de la concertation

I. Ouverture du cycle de concertation

- Intervention de Monsieur Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'action et des comptes publics

II. Eclairages sur les politiques d'accompagnement

- Intervention de Madame Bénédicte RAVACHE, Secrétaire Générale de l'ANDRH (Association Nationale des DRH)

II. Eléments de contexte et de cadrage du cycle de concertation

Une mobilité et un accompagnement des agents dans leurs parcours professionnels, notamment de leurs transitions professionnelles, qui paraissent encore insuffisants ...

... malgré des améliorations régulières, en matière de :

- A) Mobilité**
- B) Dispositifs d'accompagnement personnalisé**
- C) Dispositifs d'accompagnement financier**
- D) Formation**

A-1) La mobilité : rappel et éléments de bilan

Rappel:

- La **mobilité** est une **garantie fondamentale** du régime de fonction publique de carrière (cf. article 14 du Titre I du statut général).
- Elle constitue également un **enjeu majeur** pour garantir **l'adaptabilité** et la **continuité du service public** sur **l'ensemble du territoire**
- Elle permet aux agents de construire des **parcours professionnels diversifiés** et d'acquérir de nouvelles compétences

Éléments de bilan :

- **La mobilité** dans la fonction publique **reste cependant faible** ¹:
 - entre 2012 et 2014, le taux de mobilité, hors restructurations, s'établit à 7,5%, soit près de 450 000 agents concernés
 - la FPE affiche le taux de mobilité le plus élevé (9,3% contre 6,7% dans la FPH et 5,9% dans la FPT), mais au sein de la FPE, seul un quart des mobilités donne lieu à changement de ministère ;
 - les mobilités inter versants représentent moins de 1% des mobilités
 - un taux de mobilité des contractuels supérieur à celui des fonctionnaires



A-2) La mobilité : des évolutions régulières

Ces dernières années, plusieurs réformes législatives ont visé à favoriser les mobilités :

➤ *Les mobilités à l'initiative de l'agent*

- **la loi n° 2009-972** du 3 août 2009: notamment **la reconnaissance d'un droit à la mobilité**, l'ouverture de tous les corps et cadres d'emploi au **détachement** et à **l'intégration directe** ;
- **la loi n° 2016-483** du 20 avril 2016: notamment l'harmonisation de la **mise à disposition** entre les trois versants ;
- **la loi n°2017-256** du 28 février 2017, avec l'ajout de la **priorité légale du CIMM** ;
- **l'ordonnance n° 2017-543** du 13 avril 2017 qui vise notamment à favoriser la mobilité entre les trois versants, en renforçant la **transparence** sur les offres d'emploi (cf. **espace numérique commun**) ou encore en instaurant la **portabilité du compte-épargne temps** en inter-fonctions publiques.

➤ *Les mobilités dans le cadre des réorganisations*

- **La loi n° 2009-972** du 3 août 2009: le dispositif de **réorientation professionnelle** (supprimé en 2016 dans la FPE)
- **La loi n°2016-483 du 20 avril 2016**: l'ajout d'une **priorité légale** dans une même zone géographique en cas **d'emploi supprimé**

B/ L'accompagnement personnalisé des agents dans leurs projets professionnels se renforce

→ L'accompagnement des agents dans leur projet professionnel a été initialisé avec la reconnaissance du conseil mobilité carrière (cf. protocole d'accord du 21 novembre 2006 relatif à la formation tout au long de la vie),

... mais le développement de cette fonction est assez inégal selon les ministères et les versants de la fonction publique.

→ L'**ordonnance n° 2017-53** du 19 janvier 2017 a créé une nouvelle garantie en matière **d'accompagnement** personnalisé des agents dans la construction de leur parcours professionnel (article 22 du titre 1 du statut général).

C/ Des dispositifs d'accompagnement financier complémentaires des mobilités en cas de réorganisation

→ Des mesures indemnitaires adaptables aux enjeux de chaque réorganisation

- ✓ La prime de restructuration de service et le complément de mobilité du conjoint
- ✓ Des mesures ciblées d'accompagnement des reconversions fonctionnelles
- ✓ Les mesures de garantie de rémunération (complément indemnitaire d'accompagnement, maintien des primes et NBI en cas de suppression de postes...)
- ✓ L'indemnité de départ volontaire pour les agents souhaitant développer un projet professionnel en dehors de la fonction publique
→ *Un bilan de ces dispositifs sera présenté en GT*

Ouverture de la concertation « Comment proposer aux agents un accompagnement renforcé dans leurs transitions professionnelles et faciliter la mobilité ? »

D-1) Des dispositifs réglementaires encore insuffisamment utilisés au service des parcours professionnels

| Objectifs des formations professionnelles (en %) | FPE | FPT | FPH | 3 FP | Privé |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| Etre plus performant dans son travail et/ou améliorer des perspectives de carrière | 84 | 88 | 86 | 86 | 84 |
| Réduire le risque de perdre l'emploi | 5 | 11 | 8 | 7 | 15 |
| Augmentation des possibilités de trouver un emploi ou de changer d'emploi/de profession | 6 | 10 | 5 | 7 | 11 |
| Créer une entreprise | 2 | 2 | 0 | 1 | 3 |
| Acquisition des connaissances/compétences utiles dans la vie quotidienne | 44 | 62 | 64 | 52 | 49 |
| Approfondissement des connaissances/compétences sur un sujet | 72 | 78 | 77 | 74 | 68 |
| Obtention d'un certificat | 11 | 12 | 10 | 11 | 16 |
| Intérêt personnel | 33 | 40 | 39 | 36 | 30 |

| | Part des agents ayant utilisé leur DIF (%) |
|-------------|--|
| FPE | 14 |
| FPT | 22 |
| FPH | 14 |
| 3 FP | 16 |
| Privé | 17 |

| | CIF/CFP (%) |
|-------------|-------------|
| FPE | 5 |
| FPT | 3 |
| FPH | 4 |
| 3 FP | 4 |
| Privé | 4 |

| Période de professionnalisation (au sein de la FPE) | | |
|---|--------------------|-------------------------------|
| 2014 FPE (AC) | Nb d'agents formés | Nombre de journées stagiaires |
| Total | 1 116 | 9 016 |

Sources: Enquête INSEE-DGAFP 2015 – Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2014

D-2) La formation : des améliorations récentes

L'**ordonnance n° 2017-53** du 19 janvier 2017 et le décret **n° 2017-928 du 6 mai 2017** ont renforcé les droits à la **formation** en étendant le bénéfice du **compte personnel de formation** à l'ensemble des agents publics et en assouplissant les modalités de mise en œuvre des principaux dispositifs réglementaires de la formation professionnelle tout au long de la vie.

L'espace numérique moncompteactivite.gouv.fr est aujourd'hui accessible à l'ensemble des agents publics. Ils peuvent depuis le 15 juin 2018 prendre connaissance des droits inscrits sur leur compte personnel de formation.

Le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat 2018/2020 comprend dans son axe IV des actions consacrées aux **transitions professionnelles**, l'objectif étant de rendre l'agent pleinement acteur de son parcours professionnel.

Cet objectif est partagé par les trois versants de la fonction publique et est porteur de projets et de collaborations permettant d'envisager le développement à moyen terme d'une offre de formation dédiée aux transitions professionnelles.

III. Quels enjeux (1/2)?

- **Comment renforcer la mobilité**, afin d'offrir des **parcours professionnels** riches et diversifiés, valorisant les **compétences acquises**, notamment dans le cadre de **bassins d'emplois locaux** (mobilité interministérielle et entre fonctions publiques) ?
- Comment concilier les **aspirations des agents** en termes de **parcours professionnels** et les **besoins des administrations** afin d'accomplir leurs **missions de service public** ?
- Comment **anticiper les compétences nécessaires** à l'exercice des missions de service public dans le cadre d'une profonde transformation des organisations, des missions et des métiers?
- **Quels outils et quels acteurs pour accompagner** au mieux les agents publics dans leurs transitions professionnelles et leurs évolutions de carrière ?

III. Quels enjeux (2/2)?

- Quels **mécanismes d'incitation au départ** de la fonction publique dans le cadre d'évolution de périmètre de service public, notamment **par des plans de départs volontaires** ?
- Comment accompagner les **projets professionnels ou personnels de départ vers le secteur privé** ?
- Quels **mécanismes** incitatifs (indemnité de résidence, autre?) pour renforcer **l'attractivité des territoires** dans lesquels des employeurs publics connaissent des difficultés à pourvoir leurs postes vacants et à fidéliser les agents (notamment les QPV) ?
- Quels dispositifs mettre en place pour **accompagner les reconversions et les mobilités géographiques** liées aux réorganisations de service?

IV. Calendrier et thèmes du cycle de concertation

| Réunion | Date | Pilotage | Thèmes |
|---------|-----------|----------|--|
| GT 1 | 5 juillet | DGAFP | Mobiliser l'appareil de formation et les acteurs RH de proximité pour accompagner les transitions professionnelles |
| GT 2 | Septembre | DGAFP | Mettre en place les mécanismes favorisant la mobilité et les reconversions au sein de la fonction publique |
| GT 3 | Septembre | DGAFP | Les dispositifs et les aides au départ vers le secteur privé pour les agents qui le souhaitent |

MERCI DE VOTRE ATTENTION