



Communiqué

Mobilité : enjeu de transformation de l'action publique

Ce que l'on peut lire

Le système actuel de gestion des ressources humaines rend la mobilité des agents publics "difficile", juge Patricia Serman, membre du bureau du Cercle de la réforme de l'État et consultante, qui appelle à passer d'une logique de corps à une logique de compétences et de métiers. Une véritable déconcentration des pouvoirs de décision en matière de mobilités doit aussi être mise en place, selon elle.

Le Cercle de la réforme de l'État a récemment publié une note sur la mobilité dans la fonction publique, dans laquelle sont formulées des propositions pour développer les allers-retours entre les secteurs public et privé. Pourquoi une telle initiative ?

Le développement de la mobilité des agents publics est devenu une nécessité. Aujourd'hui plus qu'avant, la mobilité des agents publics doit être favorisée, et ce afin de répondre aux besoins grandissants de la population, mais aussi à l'évolution des missions des agents publics. C'est une démarche gagnant-gagnant : les agents publics peuvent d'une part bénéficier d'un véritable enrichissement sur le plan professionnel comme personnel et les employeurs publics, par cette diversification des parcours et des expériences, peuvent améliorer la qualité du service rendu par leurs structures. D'où cette véritable importance de la valorisation des compétences publiques-privées dans tout parcours et de l'incitation à l'alternance des expériences. Mais pour y parvenir, il faut encore réussir à faire disparaître les barrières qui sont parfois érigées entre le secteur public et le secteur privé, alors que la conduite des missions de l'État sur les territoires amène à de réelles actions concertées entre toutes les parties prenantes, publiques, associatives et privées. C'est un véritable enjeu de transformation de l'action publique qui ne pourra se faire sans une évolution globale de la gestion publique et de la culture managériale, qui se doit d'être davantage coopérative et ouverte.

En quoi peut-on considérer que la mobilité des agents publics est insuffisante ?

Si la dimension quantitative de la mobilité est importante, sa dimension qualitative est en effet d'autant plus primordiale. Actuellement, la gestion des ressources humaines dans la fonction publique est davantage basée sur les statuts que sur les compétences et sur les corps plus que sur les métiers, ce qui est loin de favoriser la mobilité des agents publics. En encourageant la mise en place d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), les administrations seront à même de prévoir leurs besoins et d'impulser une politique fluide et valorisante des mobilités. Celles-ci seront d'autant plus significatives que l'encouragement aux mobilités sera généralisé par un accompagnement personnalisé de conseillers en évolution professionnelle des agents.

Ce qui pose aussi la question de la gestion procédurale des mobilités et des instances chargées de cette mission. Faut-il, comme le recommande le gouvernement, revoir l'organisation et les compétences des commissions administratives paritaires (CAP) ?

Ce serait une avancée notable, compte tenu des complexités impliquées par la gestion procédurale des mobilités dans chacun des versants de la fonction publique. Le besoin de souplesse dans l'organisation des carrières est d'autant plus important que la logique même des commissions administratives paritaires (CAP) empêche une fluidité dans la gestion des carrières et

des mobilités. Plutôt que de disposer de CAP au niveau national, il faudrait ainsi développer des instances de ce type au niveau régional et qui pourraient être interministérielles. En plus de ces CAP, une responsabilité directe des dirigeants et des responsables opérationnels sur le terrain en matière de recrutement serait un atout indéniable de mobilisation collective. Les besoins en compétences des territoires seraient ainsi mieux pris en compte. Ce qui, à n'en pas douter, renforcerait également l'attractivité de ces territoires pour les agents publics.

Pour favoriser et valoriser les mobilités des fonctionnaires dans le privé, le gouvernement prévoit de maintenir les droits à l'avancement d'échelon et de grade pour les agents publics en position de disponibilité pendant une durée maximale de cinq ans.

Que pensez-vous de cette initiative ?

Tout dispositif qui favorise la reconnaissance des expériences professionnelles des agents publics va dans le bon sens. Il faut en effet se donner la capacité de dégager des moyens afin de faire de la mobilité un véritable investissement pour l'avenir. Néanmoins, la valorisation des mobilités ne pourra jamais être atteinte uniquement grâce à des incitations de ce type. Une véritable impulsion managériale doit être donnée afin de favoriser la mobilité des agents publics. Le tout afin de développer une culture de management par les compétences.

Commentaire

FO tient à souligner qu'entre 2010 et 2017, plus de 7 000 agents ont subi ou demandé une mobilité, ce qui représente plus de 10 % de l'effectif civil total.

En ce qui concerne les CAP, les commissaires du MINARM ne traitent en aucun cas les mobilités... Pour rappel, leurs attributions sont essentiellement liées à l'avancement, aux détachements et aux recours (décret 82-451 du 28 mai 1982).

Pour ce qui est de la mobilité des fonctionnaires vers le privé, la loi 2009-972 dite « LMPP » décrivait déjà ces possibilités, mais l'expérience nous montre que l'avancement sera quasiment nul, tout comme dans les cas de détachement, malheureusement...

Textes de référence

Fonction publique des 3 versants	
Loi n° 83 - 634 du 13 juillet 1983	Droits et obligations des fonctionnaires. L'article 14 énonce le principe légal de la mobilité
Loi n° 2009 -972 du 3 aout 2009	La mobilité et les parcours professionnels dans la fonction publique
Circulaire n° NOR : BCFF0926531C du Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat date du 19 novembre 2009	Modalités d'application de la loi n°2009-972 du 3 aout 2009 relative a la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique
Loi n°93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et a la transparence de la vie économique et des procédures publiques	Article 87, commission de déontologie
Fonction publique de l'Etat	
Loi n° 84 - 16 du 11 janvier 1984	Dispositions statutaires relatives a la fonction publique de l'Etat
Décret n° 85 - 986 du 16 septembre 1985	Régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et certaines modalités de mise a disposition et de cessation définitive de fonctions
Décret n° 86 - 83 du 17 janvier 1986	Dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat
Décret n°94-874 du 7 octobre 1994	Dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique d'Etat
Décret n° 2008 - 370 du 18 avril 2008	Organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'Etat.

Fonction publique de l'Etat (suite)	
Circulaire d'application du décret n° 2008 - 370 du 18 avril 2008	Les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'Etat
Décret n°96-1026 du 26 novembre 1996	Situation des fonctionnaires de l'Etat et de certains magistrats dans les territoires d'outre-mer de Nouvelle-Calédonie, de Polynésie Française et de Wallis-et-Futuna
Décret n°2007-658 du 2 mai 2007	Cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat
Circulaire n°2157 du 11 mars 2008	Cumul d'activités
Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007	Formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat. Période de professionnalisation
Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007	Formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat. Période de professionnalisation
Circulaire du 31 juillet 2009	Mise en œuvre de la période de professionnalisation
Circulaire du 2 août 2005	Emploi d'agents publics au sein de la réserve militaire
Décret n° 2015-510 du 7 mai 2015	Charte de la déconcentration
Décret n° 2009 - 1484 du 3 décembre 2009	Relatif aux directions départementales interministérielles

Paris, le 4 mai 2018

FO
SNPTP