



# Mobilité au sein de la fonction publique : rapport de Didier QUENTIN

liquez ICI pour lire l'information

Le 16 novembre 2011

## SYNTHESE DES PROPOSITIONS DU RAPPORT DE DIDIER QUENTIN SUR LA MOBILITÉ DES FONCTIONNAIRES

### A/ ALLER VERS UNE GESTION INTERMINISTÉRIELLE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA FONCTION PUBLIQUE

**Proposition 1 : Créer une Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique (DGAFP) renforcée, chargée de mettre en place un plan Ressources Humaines (RH) de grande ampleur, pour évoluer vers une gestion interministérielle et inter-fonction publique du service public.**

Aujourd'hui, il n'existe pas de gestion interministérielle des ressources humaines. **Une DGAFP renforcée aurait donc la responsabilité de poser les fondements d'une gestion interministérielle et inter-fonction-publique du service public.** Ce plan RH, qui suivrait les grands axes des propositions énumérées ci-dessous, donnerait également une nouvelle impulsion à l'ensemble des dispositions mises en place depuis 2007 par la DGAFP et en assurerait une application uniforme. Ce plan RH serait accompagné d'une perspective de mise en œuvre pluriannuelle et d'un *reporting* au sein de ministères, afin de permettre au ministre d'en assurer le suivi.

**Propositions 2 : Etablir une véritable Gestion Prévisionnelle et globale des Emplois et des Compétences (GPEC), pilotée au niveau interministériel**

Pour conduire à bien la réforme de l'Etat autrement que de manière simplement comptable, il convient d'avoir une vision globale et non segmentée des besoins en effectifs et compétences et sur la nature des missions d'un service public moderne. Il importe donc de développer des critères d'évaluation, pour assurer la meilleure adéquation possible entre les besoins et les ressources humaines (en termes d'effectifs et de compétence) de la fonction publique.

La GPEC interministérielle pourrait réconcilier RGPP et mobilité en identifiant les zones de pénurie ou de sureffectifs et en organisant en conséquence les mobilités.

**Proposition 3 : Construire des vrais corps interministériels à gestion interministérielle.**

Pourquoi des agents qui passent le même concours et qui vont effectuer le même métier devraient être soumis à des traitements différents ? La nouvelle Direction générale de la fonction publique devra donc réfléchir à un plan d'harmonisation des traitements des agents publics au sein du nouveau corps interministériel des attachés (corps interministériel à gestion ministérielle - CIGEM).

**Proposition 4 : Etendre la Prime de Fonction et de Résultats (PFR) à l'ensemble de la fonction publique et donner des directives interministérielles pour la cotation des postes.**

Harmoniser sans transition la cotation des postes serait trop difficile à mettre en œuvre ; dans un premier temps, il faut donner les critères communs à tous les ministères pour établir la cotation des postes. L'objectif à terme est d'établir un plan RH de grande ampleur sur plusieurs années, pour tenter

d'aboutir à un alignement juste.

En revanche, il convient de laisser, comme c'est le cas actuellement, l'évaluation de la part résultat à l'initiative du chef de service.

1

#### **Proposition 5 : Créer un véritable marché de l'emploi public.**

Aujourd'hui, la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP) est une bonne initiative, mais elle n'est pas assez exploitée. Il faut en faire l'unique outil de référence de l'emploi public, toutes fonctions publiques confondues.

#### **Proposition 6 : Promouvoir un vocabulaire des métiers commun à l'ensemble des métiers de la fonction publique.**

Sur ce nouveau marché unique de l'emploi public, il faut parler une même langue : c'est pourquoi il convient de créer un vocabulaire commun à l'ensemble du service public en refondant un Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat (RIME), commun aux trois fonctions publiques.

#### **Proposition 7 : Déconcentrer au niveau régional la Gestion des Ressources Humaines**

Il est souhaitable, à cet égard, que l'architecture de la gestion des ressources humaines soit harmonisée entre ministère et entre catégories d'agents, de sorte que l'échelon régional devienne celui de droit commun de la gestion des personnels (recrutement, formations, avancement et mobilité), le département celui de la gestion de proximité (temps de travail, congés, action sociale, mise en œuvre des formations transverses mutualisées) et le niveau central celui de la définition des politiques et doctrines de gestion.

Par ailleurs, la création engagée de corps interministériels (filière administrative notamment) pourrait être l'occasion d'envisager leur gestion déconcentrée, avec des CAP interministérielles au niveau régional.

### **B/ FAIRE DES SERVICES DE RESSOURCES HUMAINES LE ROUAGE ESSENTIEL DU BON FONCTIONNEMENT DE L'ADMINISTRATION**

#### **Proposition 8 : Conduire une campagne de communication interne pour valoriser le nouveau dispositif de mobilité.**

Cette action d'information sur la mobilité sera également l'occasion de rappeler les dispositifs existants pour ceux qui souhaitent changer de métier, à savoir le parcours de professionnalisation, qui permet aux agents de bénéficier d'une formation, lors d'une « période de professionnalisation » ou d'un Droit Individuel à la Formation (DIF) (loi du 02 février 2007 de modernisation de la fonction publique).

#### **Proposition 9 : Organiser le suivi individuel des agents.**

**Pour organiser ce suivi individuel, il convient d'abord de donner un rôle central au conseiller mobilité-carrière.** L'évolution de carrière doit se faire en concertation avec l'agent et répondre à ses attentes, ce qui n'est pas toujours le cas aujourd'hui.

**Il convient ensuite de valoriser et responsabiliser l'encadrement intermédiaire,** quia connu, ces dernières années, de fortes désillusions en termes d'évolution de carrières.

#### **Proposition 10 : Placer la formation au cœur du dispositif de mobilité.**

Il convient donc de systématiser l'accès à la formation, aux moments clés de la carrière, et d'optimiser le

réseau des écoles de formation des trois fonctions publiques, pour favoriser la mise en place de programmes communs et cohérents.

2

**Proposition 11 : Favoriser la mobilité au sein du bassin d'emploi local des personnels touchés par la réorganisation ou la fusion de leur service.**

S'agissant plus particulièrement des personnels concernés par la réorganisation ou la fusion de leur service, quel que soit leur ministère d'origine, il conviendrait que leur mobilité au sein du bassin d'emploi soit rendue prioritaire, par circulaire du Premier ministre, avant les autres voies de recrutement, de façon à limiter au maximum les mobilités géographiques contraintes.

**Proposition 12 : Adapter la gestion budgétaire des emplois à la réforme des services déconcentrés.**

A terme, dans les schémas d'emploi des directions régionales et des directions départementales interministérielles, il conviendra de ne pas faire porter les réductions d'emplois sur le seul niveau départemental.

### **C/ RENDRE POSSIBLES DES LIENS CONSTRUCTIFS ENTRE SECTEUR PUBLIC ET SECTEUR PRIVE.**

**Proposition 13 : Concilier le statut avec d'autres formes d'emploi pour répondre à des besoins de compétences ponctuels.**

Il n'est **PAS QUESTION DE REMETTRE EN CAUSE LE STATUT GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE**, qui traduit l'attachement des agents à la notion de service public et permet paradoxalement une grande souplesse des services publics face aux réformes.

**En revanche, il est intéressant d'aménager une possible complémentarité entre le statut – à titre principal – et le contrat de droit public et / ou privé – à titre complémentaire et exceptionnel – comme le préconisait Jean-Ludovic Silicani dans le Livre blanc** : pour répondre aux besoins occasionnels des administrations, pour bénéficier de compétences encore insuffisamment répandues ou disponibles parmi les agents titulaires, pour enrichir l'administration de personnes issues du privé aux expériences professionnelles variées.

**Si l'on favorise le lien entre le public et le privé, il convient aussi de mettre en place au sein des DRH la constitution de viviers de différents niveaux.** Il s'agirait de repérer les agents à potentiel, afin de valoriser leur parcours. De même, il importe que les administrations gardent le contact avec leurs agents partis dans le privé pour éventuellement pouvoir leur faire une offre de poste lorsqu'une opportunité pertinente se dégage.

**Proposition 14 : Expérimenter l'application des contrats d'objectifs dans le secteur public : permettre à des fonctionnaires de conclure un contrat d'objectif avec une entreprise privée et vice-versa.**

Cette formule des contrats d'objectifs pourrait s'appliquer au-delà de la frontière « public-privé », pour permettre un réel échange de compétences et un surcroît d'expérience, tant pour les fonctionnaires que pour les salariés du secteur privé.

**Proposition 15 : Organiser les retours des agents partis en mobilité dans le privé de manière juste : réfléchir à un « circuit de retour » et à ses modalités : la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP) doivent être encouragées.**

La validation des acquis de l'expérience serait une mesure appropriée dans le cadre d'un retour consécutif à une mobilité.

De même, le 3<sup>ème</sup> concours est une voie de recrutement qui doit être promue, afin de faciliter l'accès à la fonction publique des personnes issues de la société civile (étudiants, personnes émanant du secteur privé). Ces dispositifs constituent une garantie du dispositif de mobilité, y compris entre le secteur public et le secteur privé.

\*  
\*       \*

CES TROIS AXES DE PROPOSITIONS N'ONT QU'UNE SEULE AMBITION : DONNER DES MOYENS SUPPLEMENTAIRES AUX AGENTS PUBLICS POUR EVOLUER DANS LEURS CARRIERES, TOUT EN RESTANT AU SERVICE DE LEURS MISSIONS, DE L'ETAT ET DE LEURS CONCITOYENNES ET CONCITOYENS.

---

 lien permanent: [http://www.didierquentin.com/blog/lire-mobilite\\_au\\_sein\\_de\\_la\\_fonction\\_publique\\_\\_rap\\_1507.html](http://www.didierquentin.com/blog/lire-mobilite_au_sein_de_la_fonction_publique__rap_1507.html)

