



**CONCOURS EXTERNE DE RECRUTEMENT DES GREFFIERS DES SERVICES
JUDICIAIRES AU TITRE DE L'ANNÉE 2022**

MARDI 15 MARS 2022

ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ (durée : 4 heures ; coefficient 4)

Une note de synthèse à partir de documents se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique ou administratif permettant d'évaluer l'aptitude du candidat à l'analyse et au raisonnement.

TRÈS IMPORTANT

Aucun document n'est autorisé.

Aucun signe distinctif ne doit apparaître sur la copie (feuille double et intercalaire), le non-respect de l'anonymat entraînant l'annulation de la copie (exemple : signature, nom, etc.).

SUJET :

Vous synthétiserez en cinq pages maximum le dossier relatif à la mobilité professionnelle au sein de la fonction publique d'Etat en utilisant et visant l'intégralité des documents.

DOSSIER DOCUMENTAIRE :

Document 1 : Article vie-publique.fr en date du 9 mars 2021 : « Mobilités et transitions professionnelles après la loi de transformation de la fonction publique » (pages 1 à 5) ;

Document 2 : Article capital.fr en date du 11 octobre 2021 de Léa Boluze « Mobilité dans la fonction publique : quelles sont les possibilités ? » (pages 6 à 7) ;

Document 3 : Extrait du guide du candidat issu de La Place de l'Emploi Public : « Présentation globale de l'outil » (page 8) ;

Document 4 : Intranet Secrétariat Général du ministère de la justice, fiche du conseiller mobilité carrière (page 9) ;

Document 5 : Legifrance : Article 31 du décret n°2015-1275 du 13 octobre 2015 portant statut particulier des greffiers des services judiciaires (page 10) ;

Document 6 : Legifrance : Article L511-4 du code général de la fonction publique (page 11) ;

Document 7 : Extraits du guide 2019 de la mobilité des agents de la fonction publique vocationservicepublic.fr (pages 12 à 14) ;

Document 8 : Article Le Monde en date du 10 mars 2020 de Benoît Floc'h : « Ruptures conventionnelles : entre 4 000 et 5 000 agents demanderaient à quitter la fonction publique » (pages 15 à 17) ;

Document 9 : Extrait des Lignes directrices de gestion 2020 du ministère de la justice (pages 18 à 19) ;

Document 10 : Extrait des Stats rapides de la direction générale de l'administration et de la fonction publique de janvier 2021 « Les agents de la fonction publique de l'Etat en position de mobilité au 31 décembre 2019 » (pages 20 à 21).

Mobilités et transitions professionnelles après la loi de transformation de la fonction publique

Nouveaux critères de mutation, rupture conventionnelle, détachement d'office en cas d'externalisation de services.... La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique entend "favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics". Quelles sont les principales mesures adoptées ?

Dernière modification : 9 mars 2021

Les mesures concernant la mobilité des fonctionnaires de l'État

La modification de la procédure de mutation

L'avis préalable des **commissions administratives paritaires (CAP) est supprimé en matière de mutation**. La volonté du gouvernement est de renforcer la mobilité des fonctionnaires de l'État, afin qu'elle corresponde le mieux "au besoin du service public".

Au 1er janvier 2020, les employeurs publics peuvent, au travers des nouvelles lignes directrices de gestion (LDG), **fixer des critères subsidiaires pour départager les candidats à une mutation**, et notamment "conférer une priorité au fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant une durée minimale dans un territoire ou dans une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement".

En outre, les ministères peuvent définir, dans les conditions prévues par **le décret du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires** (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/11/29/CPAF1929371D/lo/texte>), **des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois**. La durée minimale requise ne peut être supérieure à cinq années et la durée maximale ne peut être inférieure à cinq années. Ces durées sont fixées en tenant compte notamment "des impératifs de continuité du service et de maintien des compétences" ou encore "des objectifs de diversification des parcours de carrières". Il s'agit de "mettre en oeuvre une gestion dynamique des ressources humaines".

Les priorités légales de mutation sont conservées (rapprochement familial, etc.). Une nouvelle priorité est prévue au profit des fonctionnaires privés d'emploi à la suite d'une restructuration de service.

Il est à noter que dans les trois fonctions publiques, **le fonctionnaire proche aidant bénéficie aussi d'une priorité de mutation**.

Les autres dispositions sur la mobilité

La mobilité des agents de l'État **vers les deux autres fonctions publiques est encouragée financièrement**.

Le taux de la contribution patronale pour la constitution des droits à pension des fonctionnaires d'État détachés dans des collectivités locales ou des établissements hospitaliers peut être minoré. Le taux que verse l'État pour ses

fonctionnaires au compte d'affectation spéciale "pensions" (CAS pensions) est, en effet, plus élevé que celui dû par les employeurs locaux et hospitaliers à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

Pour les fonctionnaires mis à disposition, il est dérogé au principe du remboursement de la mise à disposition par la minoration du taux de la contribution.

Par ailleurs, la loi **encadre les durées d'affectation des fonctionnaires d'État en position normale d'activité (PNA)**, c'est-à-dire une affectation auprès d'une autre administration d'État que leur administration d'origine. Au terme d'une durée d'affectation de trois ans, l'agent est réintégré dans son administration d'origine, au besoin en surnombre, à moins qu'il ne soit renouvelé dans son affectation en PNA. Auparavant, l'agent en PNA n'avait aucune garantie de retour dans son administration d'origine, sauf à demander une mutation en ce sens.

Dans la fonction publique territoriale, le double détachement sur un emploi fonctionnel et pour l'accomplissement d'un stage est désormais possible.

La situation des fonctionnaires dont le service est restructuré ou externalisé

Les restructurations de service

Un dispositif global est mis en place pour les **fonctionnaires (fonction publique d'État et fonction publique hospitalière) dont l'emploi est supprimé** à la suite d'une restructuration de service. Dans un contexte annoncé de réorganisation des services, il s'agit d'accompagner les agents vers une nouvelle affectation ou, à leur demande, vers un emploi du secteur privé.

Les agents, dont le service est restructuré, bénéficient d'un **accompagnement personnalisé en matière de formation** : mise en oeuvre d'un projet professionnel, accès prioritaire à des actions de formation, congé de transition professionnelle pendant un an maximum pour exercer un nouveau métier dans l'administration ou le secteur privé.

Les fonctionnaires, dont l'emploi est supprimé, ont également droit à **de nouvelles priorités d'affectation**. Les agents de l'État disposent d'une priorité de mutation ou de détachement sur tout emploi vacant qui relève de leur ministère sur l'ensemble du territoire. S'ils ne parviennent pas à retrouver une nouvelle affectation au moyen de cette priorité, ils peuvent prétendre à une priorité d'affectation élargie à tout emploi vacant dans un autre ministère ou dans un établissement public de l'État et situé dans le département ou, à défaut, dans la région de leur résidence administrative. Les agents hospitaliers bénéficient d'une priorité d'affectation dans tout établissement hospitalier situé dans le département, ou à défaut dans la région, de leur établissement d'origine.

En outre, en vue de favoriser leur reconversion professionnelle, les fonctionnaires d'État et hospitaliers peuvent être mis à disposition auprès d'un organisme ou d'une entreprise de droit privé pendant un an maximum.

Un **décret du 23 décembre 2019** (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/12/23/CPAF1931583D/jo/texte>) précise pour les agents de l'État toutes ces mesures. Un **autre décret du 23 décembre 2019** (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/12/23/CPAF1931741D/jo/texte>) traite de la situation spécifique des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'État. Un **troisième décret du 23 décembre 2019** (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/12/23/CPAF1926544D/jo/texte>) crée une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle. Cette indemnité doit accompagner les personnels civils de l'État, qui en raison d'une restructuration de leur service et d'un changement de fonctions, suivent une formation permettant l'adaptation de leurs compétences à un nouvel emploi.

Les agents de l'État **qui démissionnent**, dans le cadre d'une restructuration de service, peuvent prétendre à une **indemnité de départ volontaire** et à **l'allocation de retour à l'emploi**.

Les mesures d'accompagnement des personnels hospitaliers dont l'emploi est supprimé sont précisées dans un **décret du 3 septembre 2020** (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2020/9/3/SSAH2004355D/jo/texte>).

L'externalisation de missions de service public

Le statut général des fonctionnaires est complété pour permettre **le détachement des fonctionnaires dont l'activité est transférée vers le secteur privé ou vers un service public industriel et commercial (SPIC)**. Jusqu'ici, en cas d'externalisation, seul le transfert des agents contractuels pouvait avoir lieu.

Les fonctionnaires dont l'activité est externalisée peuvent dorénavant être **détachés d'office sur un contrat de travail à durée indéterminée (CDI)** auprès de l'organisme d'accueil (personne morale de droit privé ou établissement public gérant un SPIC).

La durée du détachement correspond à la durée du contrat qui lie la personne publique à l'organisme d'accueil.

Durant son détachement, le fonctionnaire perçoit une rémunération au moins égale à celle versée auparavant par son employeur public. La rémunération du fonctionnaire ne peut être inférieure aux rémunérations dont bénéficient pour les mêmes fonctions les salariés de l'organisme d'accueil.

Les services accomplis en détachement sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou cadre d'emploi. Le fonctionnaire continue à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Lorsque le contrat liant l'employeur public à l'organisme d'accueil est renouvelé, le fonctionnaire est renouvelé d'office dans son détachement. Si ce contrat prend fin, le fonctionnaire dispose d'un droit d'option. Il peut demander soit à être réintégré d'office dans son administration, soit à être radié des cadres s'il désire poursuivre son contrat de travail. Dans ce derniers cas, il bénéficie d'une indemnité.

Si un nouveau contrat est conclu entre l'employeur public et un autre organisme d'accueil, le fonctionnaire est détaché d'office auprès de ce dernier.

Le contrat de travail peut prendre fin de manière anticipée sur demande du fonctionnaire ou de l'organisme d'accueil. Le fonctionnaire détaché licencié est réintégré de plein droit dans son administration.

Un **décret du 11 juin 2020** (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2020/6/11/CPAF2001061D/jo/texte>) fixe les modalités de ce détachement d'office sur un CDI.

Les fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi

Le dispositif concernant les fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi (en raison d'une décharge de fonctions ou de la suppression de leur emploi) n'est pas nouveau. La loi encourage toutefois leur reprise d'activité et leur sortie du dispositif de prise en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou le centre de gestion.

Les possibilités de reclassement de ces fonctionnaires sont élargies. Ils doivent conclure un projet personnalisé destiné à favoriser leur retour à l'emploi dans les trois mois de leur prise en charge.

Comme les fonctionnaires d'État et hospitaliers dont le service est restructuré, ils bénéficient d'un accès prioritaire aux actions de formation longues afin d'exercer un nouveau métier dans une des trois fonctions publiques ou dans le secteur privé.

La dégressivité de leur rémunération est, par ailleurs, accrue (rémunération à 100% pendant un an au lieu de 2 ans auparavant).

Quand la période de prise en charge financière s'achève, ces fonctionnaires territoriaux sont licenciés ou, s'ils peuvent bénéficier immédiatement d'une pension à taux plein, radiés des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite .

L'introduction de la rupture conventionnelle dans la fonction publique

Toujours dans l'objectif de "favoriser la fluidité des carrières entre les secteurs public et privé", la rupture conventionnelle est introduite dans la fonction publique.

La rupture conventionnelle est mise en place **à titre expérimental pour les fonctionnaires des trois versants, pendant six ans, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.**

Sont toutefois exclus les fonctionnaires stagiaires, les fonctionnaires détachés sur contrat et les fonctionnaires pouvant jouir immédiatement d'une retraite à taux plein.

Pour les agents contractuels sous CDI, un dispositif analogue à titre pérenne est prévu.

La rupture conventionnelle entraîne pour le fonctionnaire une radiation des cadres et pour l'agent contractuel la fin de son contrat. Comme dans le secteur privé, cette rupture amiable donne lieu au versement d'une indemnité.

L'indemnité et les modalités de la rupture conventionnelle doivent être prévues dans une convention entre l'employeur public et l'agent.

Un **décret du 31 décembre 2019** (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/12/31/CPAF1931643D/jo/texte>) définit, pour les trois fonctions publiques, la procédure à suivre. Celle-ci peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration. Un entretien doit avoir lieu. L'agent peut se faire assister par un conseiller syndical. Chacune des parties dispose d'un droit de rétractation.

Un **second décret du 31 décembre 2019** (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/12/31/CPAF1932014D/jo/texte>) fixe les règles concernant les montants plancher et plafond de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Le montant de cette indemnité ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;

2/5e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans ;

1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans ;

3/5e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.

Le montant de cette indemnité ne peut, par ailleurs, dépasser une somme équivalente à un 1/12e de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

L'agent signataire d'une rupture conventionnelle peut bénéficier de **l'assurance chômage**. Un **décret du 16 juin 2020** (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2020/6/16/CPAF1930769D/jo/texte>) détermine les conditions de cette indemnisation.

L'agent, qui retourne dans l'administration dans les six ans suivant son départ, doit rembourser l'indemnité.

La portabilité des droits acquis sur le CPF en cas de mobilité public/privé

Afin de faciliter l'utilisation des droits du compte personnel de formation (CPF) pour les personnes qui exercent successivement dans le secteur public et le secteur privé, et inversement, les conversions entre droits comptabilisés en heures et en euros sont dorénavant possibles.

Depuis le 1er janvier 2019, en application de **la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel** (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?sessionId=7A14258EF151CF986DD0F59B8722FB9B.tplgfr41s_2?idArticle=JORFARTI000037367682&categorieLien=id&cidTexte=JORFTEXT000037367660&dateTexte=), les heures des salariés sont en effet comptabilisées en euros, alors que pour les agents publics, l'unité de compte est toujours fixée en heures.

La loi du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires est donc modifiée pour préciser que les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail peuvent être convertis en heures pour les salariés intégrant le secteur public.

Le code du travail est, de son côté, complété pour prévoir que les droits acquis en heures dans le secteur public sont convertis en euros pour toute personne qui, lors de sa demande, est autorisée à utiliser les droits inscrits sur son CPF.

Un **décret du 17 décembre 2019, publié le 19 décembre** (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/12/17/CPAF1929374D/jo/texte>), précise les modalités de ces conversions.

Pour les salariés, la conversion en heures des droits acquis en euros s'effectue à raison d'une heure pour 15 euros. Inversement, pour les agents publics, la conversion en euros des droits acquis en heures s'effectue à raison de 15 euros par heure.

Mobilité dans la fonction publique : quelles sont les possibilités ?

Magazine Capital, Par Léa Boluze _ Mis à jour le 11/10/2021 à 14h23

La mobilité est un droit fondamental reconnu aux fonctionnaires. Elle permet de changer de poste par le biais d'une mutation, d'un détachement, d'une intégration directe, d'une disponibilité ou encore d'une mise à disposition.

Qu'est-ce-que la mobilité dans la fonction publique ?

Dans les trois fonctions publiques (fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière) la mobilité désigne l'ensemble des possibilités de changement de poste d'un agent. Ainsi, la mobilité peut être géographique telle qu'une mutation ou fonctionnelle, elle concerne alors un changement de domaine d'activité (détachement, changement d'affectation, etc.).

Mobilité géographique : la mutation

La mutation est une forme de mobilité qui ne peut que concerner les fonctionnaires titulaires.

Fonction publique d'État

Les agents de la fonction publique d'État peuvent être mutés dans un autre service au sein d'un autre établissement public. La mutation peut également faire suite à la candidature du fonctionnaire sur un emploi vacant.

Fonction publique territoriale

Au sein de la fonction publique territoriale, les agents peuvent faire l'objet d'une mutation interne. Il change alors d'affectation au sein de la même collectivité.

La mutation peut également être externe. L'agent change alors de collectivité. Elle peut aussi faire suite à la candidature du fonctionnaire sur un emploi vacant.

Fonction publique hospitalière

Dans la fonction publique hospitalière, la mutation peut être interne (il s'agit d'un changement d'affectation dans le même établissement) ou externe (il y a changement d'établissement).

La mutation peut également faire suite à la candidature du fonctionnaire sur un emploi vacant.

Détachement du fonctionnaire

Un fonctionnaire peut être détaché dans un autre emploi de la fonction publique ou hors fonction publique soit à sa demande soit d'office.

Détachement à la demande du fonctionnaire

Les fonctionnaires titulaires sont seuls habilités à demander un détachement. Les cas de détachement sont strictement énumérés par décret et peuvent être soumis à la condition de nécessité de service ou être de droit. Le détachement peut être de courte ou de longue durée (de 6 mois à 5 ans).

Détachement d'office

Il peut arriver qu'une activité d'une administration d'Etat soit transférée à un organisme privé ou un EPIC. Les fonctionnaires qui exerçaient cette activité peuvent être détachés d'office auprès de cet organisme.

Disponibilité du fonctionnaire

La disponibilité du fonctionnaire consiste à cesser de manière temporaire son activité dans la fonction publique, notamment pour les motifs suivants :

- élever un enfant de moins de 12 ans ;
- suivre son conjoint qui est contraint de déménager pour des raisons professionnelles ;
- donner des soins à un proche ;
- adopter un enfant ;
- créer ou reprendre une entreprise ;
- mener des études ou des recherches d'intérêt général ;
- exercer un mandat d'élu local ;
- convenances personnelles.

Mise à disposition

La mise à disposition consiste, pour un fonctionnaire ou un agent contractuel, à travailler hors de son administration d'origine tout en conservant tous les liens avec elle. Le fonctionnaire ou l'agent contractuel est mis à disposition d'une autre administration ou d'un autre organisme. L'établissement d'origine signe une convention de mise à disposition avec l'organisme d'accueil pour une durée maximale de 3 ans renouvelable sans limitation par périodes de 3 ans maximum.

Intégration directe d'un fonctionnaire dans un autre corps ou cadre d'emplois

Un fonctionnaire titulaire en activité peut faire l'objet d'une intégration directe dans un autre corps ou un autre cadre d'emplois dans le cadre d'une mobilité. Le corps ou le cadre d'emplois d'origine et d'accueil doivent être de même catégorie et de niveau comparable.

L'ensemble des corps et des cadres d'emplois des trois fonctions publiques sont accessibles par intégration directe.

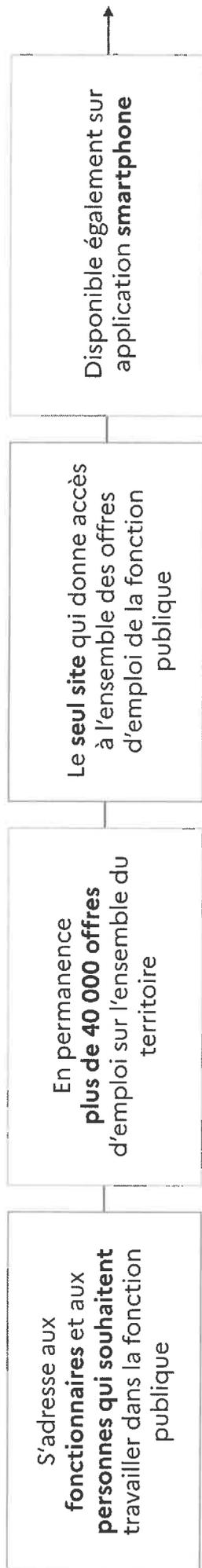
Le fonctionnaire doit en faire la demande par courrier recommandé avec accusé de réception ou remise en mains propres contre récépissé auprès de son administration d'accueil et son administration d'origine.



Présentation globale de l'outil



La Place de l'Emploi Public, lancée le 22 février 2019, est le site de publication des offres d'emploi commun aux 3 versants de la fonction publique.





LE CONSEILLER

MOBILITÉ CARRIÈRE

Qu'est-ce qu'un conseiller mobilité carrière ? 1

Rôle du conseiller mobilité carrière

L'application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a imposé le principe d'un accompagnement des agents par un conseiller professionnalisé.

Le conseiller mobilité carrière est un professionnel, spécialiste de l'écoute, du conseil et de l'accompagnement des agents dans leur évolution professionnelle.

Il constitue une interface entre d'une part, les besoins des services, d'autre part les potentiels et les attentes des agents, en recherchant la conciliation des intérêts respectifs.

Il accompagne les agents et les services lors de changements (réorganisations, mutualisations, délocalisations...) qui ont un impact sur les situations individuelles.

Il écoute, informe, renseigne et oriente les agents, à leur demande et tout au long de leur carrière, sur leurs perspectives d'évolution, le choix des postes valorisant leurs compétences et leurs expériences, les étapes de construction de leur parcours professionnel.

Les services des ressources humaines et les responsables de services peuvent également faire appel au conseiller mobilité carrière afin de réaliser un diagnostic susceptible d'étayer leurs décisions managériales et d'organisation, notamment sur les profils à rechercher et sur les candidatures à sélectionner dans le cadre d'un recrutement. Il est par ailleurs associé à la gestion de viviers de potentiels et de compétences.

Formation et déontologie du conseiller mobilité carrière

L'agent a besoin d'un interlocuteur neutre, informé, formé, en qui il ait confiance.

L'exercice de la fonction de conseiller mobilité carrière repose sur des qualités relationnelles (sens des relations humaines, capacité d'écoute, sens de la pédagogie, diplomatie, discrétion) et sur la motivation de la personne à exercer cette mission.

Au surplus, ce métier demande la maîtrise de compétences dans des domaines diversifiés (analyse des compétences, identification des profils, ...) que le conseiller mobilité carrière acquiert par des formations régulières.

Le conseiller mobilité carrière est soumis à une charte de déontologie dont il s'engage à respecter les principes :

- la confidentialité de l'entretien,
- la disponibilité, l'écoute et la bienveillance,
- la neutralité et l'impartialité des conseils donnés, l'agent étant acteur de son parcours professionnel.

Je suis affecté(e) en administration centrale et je souhaite rencontrer un conseiller mobilité carrière 2

Les agents affectés en administration centrale ou dans une délégation interrégionale, peuvent à tout moment de leur carrière et quelle que soit leur catégorie, solliciter un entretien avec le conseiller mobilité carrière du secrétariat général. Toutefois, un agent affecté en administration centrale conserve la possibilité de solliciter un accompagnement auprès de la direction dont il relève.

L'entretien, téléphonique ou en présentiel, d'environ 1h, permet d'offrir à chaque agent une prestation individuelle et confidentielle de conseil en lien avec une évolution professionnelle.



La demande d'entretien avec le conseiller mobilité carrière du secrétariat général se fait par mail à l'adresse suivante :

cmc_sdpp_srh-sg@justice.gouv.fr

Décret n° 2015-1275 du 13 octobre 2015 portant statut particulier des greffiers des services judiciaires

Article 31

I. - Les fonctionnaires placés en position de détachement ou directement intégrés, dans le corps des greffiers des services judiciaires sont respectivement soumis aux dispositions des titres II et III bis du décret du 16 septembre 1985 susvisé.

Les fonctionnaires détachés peuvent demander à être intégrés à tout moment dans le corps des greffiers des services judiciaires. Au-delà d'une période de détachement de cinq ans, ils se voient proposer une intégration dans ce corps.

Les services accomplis dans le corps ou cadres d'emplois d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le corps des greffiers des services judiciaires.

II. - Peuvent également être détachés dans le corps régi par le présent décret les militaires mentionnés à l'article 13 ter de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans les conditions fixées par le décret prévu par les mêmes dispositions.

Code général de la fonction publique (entrée en vigueur au 1^{er} mars 2022)

Article L511-4 :

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

L'accès des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques, ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques, constituent des garanties fondamentales de leur carrière.

Cet accès et cette mobilité peuvent s'exercer par la voie :

1° De la mise à disposition ;

2° Du détachement, suivi ou non d'intégration ;

3° De l'intégration directe ;

4° Du concours interne et, le cas échéant, du tour extérieur, lorsque les statuts particuliers le prévoient.

DANS UN MONDE QUI BOUGE, DES PARCOURS PROFESSIONNELS PLUS MOBILES

Dans une société marquée par des transformations profondes (institutionnelles, culturelles, économiques, technologiques...), par une accélération rapide des rythmes des changements, par la recherche de l'efficacité et de la maîtrise des coûts, l'individu se trouve confronté à des situations génératrices au moins d'inquiétude sinon de stress, reconversions professionnelles subies voire perte de travail, démotivation, ruptures existentielles et de valeurs, difficultés d'adaptation à un environnement en évolution continue, maladie...

Parallèlement il reçoit l'injonction d'être plus autonome, d'anticiper sa situation, de se projeter dans un monde complexe, d'être « mobile » dans ses choix de vie professionnelle, de se penser « acteur » de son devenir. Ce contexte peut naturellement être vécu comme anxiogène.

Néanmoins, le changement peut aussi constituer pour la personne une réelle opportunité. Puisque l'individu est au cœur de la structure, puisqu'il en est la « ressource » première et fondamentale, « le changement bien accompagné » peut avoir sur lui des effets extrêmement positifs : motivation, engagement, enrichissement de ses compétences et valorisation de son potentiel.

Par ailleurs, les mentalités évoluent et de plus en plus de jeunes -et moins jeunes- aspirent à avoir plusieurs vies professionnelles, aspirent non plus à « faire carrière » mais à trouver dans leur travail du sens, de la flexibilité et du bien-être, un équilibre vie privée /vie professionnelle, la possibilité de développer leur potentiel... La notion de « sécurité », incarnée par les emplois de la Fonction publique, du secteur bancaire..., n'est plus aussi prégnante qu'elle le fut dans les décennies passées.

À cet égard, pour réaliser et réussir ces transitions et selon les situations, soit dans la moindre souffrance, soit dans des conditions optimales, il émerge, de la part des individus, une demande de plus en plus pressante d'accompagnement par un tiers, neutre, bienveillant et professionnalisé.

C'est dans cette approche très générale que s'inscrit aujourd'hui la problématique de la mobilité des agents dans la Fonction publique.

Certes le statut des fonctionnaires est largement construit sur la notion de carrière qui, sauf « accident » se conçoit comme un parcours linéaire et ascendant, de l'entrée dans la Fonction publique à la sortie (principe de l'avancement statutaire); toutefois, dans le contexte précédemment décrit et en application du principe d'adaptabilité du service public, on parle désormais de **parcours professionnel**.

Cela signifie que, pendant plus de 40 ans en général, le parcours de l'agent public sera constitué d'étapes où la personne pourra ne pas toujours exercer le même métier (certains métiers disparaissent, d'autres apparaissent), ne pas toujours résider au même endroit (sur sa demande ou en raison de restructurations), ne pas avoir toujours le même employeur (sur sa demande ou en raison des réformes institutionnelles) et ne pas avoir toujours la même rétribution...

En tout état de cause, la personne connaîtra des mobilités, choisies ou non, qui seront d'autant plus enrichissantes et structurantes qu'elles auront été réfléchies, préparées avec l'appui d'un conseiller en évolution professionnelle et que les modalités juridiques de leur mise en œuvre seront « facilitantes ». ■



Dominique Pardoux

Ex Chargée de mission qualité RH et organisation de la Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP) - Cheffe de projet GPEEC et gestion des compétences (RIME), dictionnaire, réseau interministériel des conseillers mobilité-carrière) Coach senior (accompagnement individuel et des organisations de la Fonction publique) Formatrice Management, outils RH.

LA MUTATION

Dans les trois Fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière), un fonctionnaire titulaire peut faire une demande de mutation interne pour changer d'affectation au sein de son ministère, de sa collectivité ou de son établissement.

Ce type de mutation peut aussi lui être imposé par son administration, par exemple si son poste est supprimé, son service restructuré, ou en cas d'invalidité physique. En revanche, la mutation externe, qui consiste à changer de ministère, de collectivité ou d'établissement, ne peut être sollicitée que par l'agent lui-même.

LE TÉMOIGNAGE DE NADIYA G.



Nadiya G., 49 ans, adjointe administrative au ministère de la Justice

J'ai un bac + 2 en secrétariat bilingue anglais. J'ai toujours travaillé dans divers types de secrétariat donc tout naturellement, j'ai poursuivi dans ce domaine. J'ai d'abord travaillé dans le privé, dans différents secteurs.

Puis j'ai souhaité intégrer la Fonction publique en me présentant à un **recrutement sans concours** d'adjoint administratif de l'État. Sélectionnée sur dossier, j'ai été admise suite à un entretien avec un jury puis affectée à la direction des services judiciaires (DSJ - ministère de la Justice), plus précisément au tribunal de grande instance (TGI) de Vienne.

J'ai ensuite **demandé ma mutation** à Marseille pour rejoindre mon conjoint. Suite à notre séparation, j'ai souhaité à la fois partir en Normandie et passer de la direction des services judiciaires (DSJ)

à la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) : j'ai obtenu ma mutation à Rouen sur un poste de secrétaire en PJJ.

Mais mon poste a été supprimé suite à une **fusion de services** et j'ai été contrainte de muter à nouveau : j'ai obtenu un poste au tribunal de grande instance (TGI) de Rouen, ce qui me faisait dépendre à nouveau de la DSJ.

Après quelques années, j'ai envisagé une **mobilité par détachement**. En effet, j'ai souhaité changer d'ambiance de travail et pouvoir exercer mon goût prononcé pour l'accueil, le relationnel, ce qui ne correspondait pas aux fonctions que j'exerçais au TGI.

Dès lors que j'ai eu ce projet de détachement, je me suis tournée vers une **conseillère mobilité-carrière interministérielle à la PFRH** (Préfecture). Elle m'a entendue et soutenue dans ma démarche. Elle m'a aidée, conseillée pour relayer mon CV, le valoriser... Par ailleurs, elle m'a informée des différents types de mobilité, de mes droits, des contraintes... Elle m'a appris l'existence du site « portail de la Fonction publique » (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/>) qui est une vraie mine d'informations. Sincèrement, j'ai vraiment bien été conseillée et guidée dans mon entreprise. C'était très rassurant.

CE QUE CETTE MUTATION M'A APPORTÉ

Les impacts liés à cette mutation ont été multiples : je me sens bien dans mon poste, du coup cela se répercute aussi dans ma vie personnelle. J'aime ce que je fais, c'est très varié et dynamique. Je suis en contact avec les jeunes, les familles, les éducateurs, les établissements scolaires. La dimension humaine et sociale est importante. J'en fais donc un bilan positif : j'ai fait le bon choix.

Une chose est sûre : j'encourage toutes celles et ceux qui veulent bouger (il y a plusieurs voies) : il faut y aller. Si vous avez envie de bouger, bougez. C'est un droit, on a cette chance dans la fonction publique. De plus, c'est un enrichissement personnel et professionnel. Il faut juste avoir les bonnes informations, pour cela il ne faut pas hésiter à aller voir un CMC (présent dans de nombreuses administrations) ou encore contacter un CMC à la PFRH qui est un expert sur le sujet de la mobilité.

Cependant, mon projet de détachement a été **refusé en raison de nécessités de service**. J'étais toujours déterminée à partir, donc j'ai cherché un nouvel emploi. J'espérais trouver un poste susceptible de m'intéresser et auquel je pourrais correspondre, avec éventuellement des formations pour être vraiment opérationnelle. Évidemment, bien que motivée, j'avais quelques craintes : ferais-je vraiment l'affaire, cela allait-il vraiment me plaire ?...

Une opportunité s'est alors présentée : il y avait un poste vacant de secrétaire à la PJJ qui m'intéressait énormément. Ma conseillère, avec qui j'étais toujours en contact, m'a beaucoup soutenue moralement dans cette démarche. J'ai donc **demandé ma mutation** en décembre, que j'ai obtenue en juin pour une prise de poste en septembre. Une fois encore, j'avais eu un avis défavorable pour nécessités de service. J'étais dépitée, mais heureusement la décision de la **commission administrative paritaire (CAP)** est suprême et celle-ci m'a finalement accordé ma mutation. ■

LE DÉCRYPTAGE DU CMC-COACH

Gilles Lemée, conseiller mobilité-carrière, coach certifié de la PFRH Nouvelle-Aquitaine

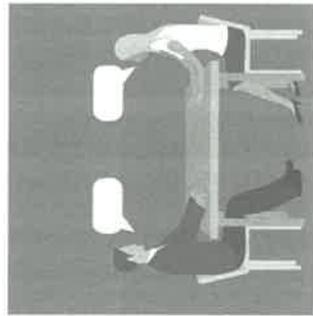
Le parcours de Nadiya prouve que la mobilité géographique et fonctionnelle est possible pour tout agent de la Fonction publique. Il a été marqué par des déplacements au sein de la Fonction publique d'État, mais il aurait été le même pour des mutations dans la Fonction publique territoriale ou hospitalière.

Les dispositifs administratifs permettent de gérer toutes les situations que rencontrent les fonctionnaires dans l'évolution de leur parcours professionnel, que cela soit pour **des choix personnels ou des évolutions professionnelles**.

La loi « **mobilité** » du 3 août 2009 a levé les freins réglementaires à la mobilité. Elle a notamment donné à l'agent un **droit à la mobilité** auquel l'administration d'origine ne peut s'opposer que dans des cas très limités de nécessités de service.

Lorsque l'on s'engage dans un processus de mobilité, il est impératif de se préparer et de connaître les **dispositifs administratifs**. La préparation personnelle tourne autour de son parcours antérieur et la mise en valeur des compétences que l'on a acquises dans les différents postes occupés.

La rencontre avec un conseiller mobilité-carrière pourra être très utile pour engager un parcours de mobilité. Elle vous permettra de mieux connaître l'environnement administratif de la mobilité, les incidences sur votre parcours professionnel, de mieux préparer vos candidatures en mettant en valeur votre parcours, notamment pour des mobilités interministérielles ou inter-fonctions publiques.



QUI PEUT VOUS ACCOMPAGNER ?

VOTRE CONSEILLER FORMATION

Le responsable de formation de votre structure peut vous aider, en lien et en complémentarité avec le CMC, dans la mise en œuvre de votre parcours de formation adapté à votre projet, et vous inscrire dans un itinéraire de formation précis, à la carte. Il vous conseille sur vos différentes possibilités de formation continue et les dispositifs à mobiliser en fonction des besoins liés aux formations envisagées.

VOTRE ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL OU CORRESPONDANT SOCIAL

Ces acteurs de proximité sont à votre disposition pour envisager avec vous les liens de votre projet mobilité avec vos contraintes de vie privée et familiale, et vous donner connaissance de vos droits, en termes d'aides octroyées par votre employeur et par tout autre organisme en fonction de la situation. Pour les agents de l'État, vous serez orientés également vers l'action sociale interministérielle : places de crèches, aides au logement et à la restauration collective.

VOTRE CORRESPONDANT HANDICAP

Pour les personnes ayant un problème de santé, pouvant entraîner des aménagements à demander et des aides du Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique (FIPHFP), les correspondants handicap sont là pour vous informer, vous orienter et vous conseiller, en lien au besoin avec le médecin de prévention ou du travail.

VOS REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Vous pouvez également être informé par vos représentants du personnel qui peuvent jouer un rôle dans votre projet et appuyer vos demandes auprès des responsables de votre structure, s'agissant de demandes de mutations ou de reclassements, selon les situations rencontrées.

LA PLATE FORME RH INTERMINISTÉRIELLE DE VOTRE RÉGION (PFRH - FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT)

LE CENTRE DE GESTION DE VOTRE DÉPARTEMENT (CDG - FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE)

LA DÉLÉGATION DE L'ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION PERMANENTE DU PERSONNEL HOSPITALIER DE VOTRE RÉGION (ANFH - FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE)

Ce sont des centres de ressources et d'appui que vous pouvez utilement solliciter selon le versant de la Fonction publique dans lequel vous exercez.

Des intervenants externes peuvent aussi vous accompagner dans votre parcours de mobilité (Pôle emploi, APEC, CCI...) en fonction de la nature de votre projet.

Voir la Boîte à outils et le Carnet d'adresses des Régions en pages 42 et suivantes

Chaque agent est invité à devenir acteur de son parcours et de ses mobilités géographiques ou fonctionnelles. Il n'est pas seul pour cette démarche qui peut être plus ou moins complexe et demander un certain temps avant l'aboutissement souhaité. Aussi, plusieurs acteurs internes peuvent vous aider :

VOTRE HIÉRARCHIE

Votre supérieur a un rôle d'écoute, de conseil et d'information au moment de vos premiers questionnements. Il connaît bien votre structure et les arcanes procédurales en ce qui concerne l'évolution professionnelle et la mobilité. Il est possible de lui parler de vos aspirations et de lui demander également de l'aide dans l'identification de vos compétences qu'il voit se déployer jour après jour dans son service.

VOS RESPONSABLES RH

Les services des ressources humaines sont à votre disposition pour vous renseigner de tout ce qui concerne les procédures de mobilité, calendriers de commission administrative paritaire, de formulation de vœux de mutation. Ces modalités peuvent en effet varier en fonction des procédures et usages propres à votre ministère ou établissement employeur.

VOTRE CONSEILLER MOBILITÉ-CARRIÈRE OU CONSEILLER EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

- Le conseiller mobilité carrière a pour mission de vous accompagner dans la construction de votre parcours. Les entretiens du CMC vous permettent de :
- faire le point sur le parcours professionnel et identifier vos points forts ;
 - être conseillé, pour construire et finaliser un projet professionnel ;
 - être accompagné dans l'élaboration de votre CV, lettre de motivation, dans la recherche de postes et la préparation de vos entretiens de recrutement ;
 - élaborer un parcours individuel de formation en lien avec les perspectives de mobilité ;
 - répondre à un point précis (Compte personnel de formation, congé de formation professionnelle, bilan de compétences...).

POLITIQUE

Ruptures conventionnelles : entre 4 000 et 5 000 agents demanderaient à quitter la fonction publique

Entré en vigueur pour les fonctionnaires depuis le 1er janvier, le dispositif pourrait coûter cher à l'Etat. Le gouvernement évoque 69 millions d'euros pour 1 000 départs.

Par Benoît Floc'h

Publié le 10 mars 2020 à 15h00 - Mis à jour le 11 mars 2020 à 08h37 .



AUREL

Certaines demandes remontent jusqu'au gouvernement. Ce fonctionnaire territorial de 57 ans qui travaille dans l'Aveyron a écrit à la ministre du travail, Muriel Pénicaud, le 9 décembre 2019, pour obtenir des renseignements sur une rupture conventionnelle. Il envisage, en effet, de créer une « auto-entreprise ».

Un conseiller socio-éducatif du conseil départemental de la Corrèze ou encore un adjoint technique territorial au sein de la région Normandie se sont eux aussi renseignés. Tous ont de nombreuses années d'ancienneté.

Créée par une loi de 2019 pour le public, après avoir été instaurée pour le privé en 2008, la rupture conventionnelle, entrée en vigueur le 1^{er} janvier, suscite l'intérêt de fonctionnaires. Selon Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat notamment chargé des questions afférentes à la fonction publique, « 4 000 à 5 000 demandes » seraient en cours, même s'il précise qu'il ne s'agit encore que d'une estimation.

« Le malaise est très grand »

Le nombre de ruptures conventionnelles pourrait être plus important que ce qu'avait préalablement envisagé le gouvernement : 1 000 en 2020, 1 500 en 2021, 2000 en 2022. « *Cela ne me surprend pas, réagit M. Dussopt. Depuis que nous avons annoncé ce projet en février 2018, j'ai reçu beaucoup, beaucoup de demandes spontanées. C'est le sujet sur lequel il y a le plus de sollicitations individuelles d'agents.* »

Ce dispositif, qui sera expérimenté de 2020 à 2025, permet à un fonctionnaire de se mettre d'accord avec son employeur pour quitter l'administration définitivement. Il percevra une indemnité de rupture. Et il aura également droit aux allocations-chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution.

Les syndicats de fonctionnaires constatent eux aussi cet engouement. C'est notamment le cas de la CFDT Fonctions publiques, qui fait état de « *remontées du terrain* ». « *Nous savions que c'était un dispositif attendu, commente Mylène Jacquot, secrétaire générale. On l'a donc défendu et on a demandé à ce qu'il soit étendu à la territoriale. Mais on a alerté : le fait que des fonctionnaires soient prêts à partir est un signal très négatif pour les employeurs. Parce que cela signifie qu'il y a un sérieux problème, que le malaise est très grand.* »

Même constat à la CGT, opposée au dispositif car considérant que « *c'est un moyen de se débarrasser de gens dont on ne veut plus* ». « *Il y a une demande phénoménale des agents car ils n'en peuvent plus* », confirme Catherine Marty, membre du bureau de l'Union fédérale des syndicats de l'Etat (UFSE-CGT). Pour elle, les fonctionnaires trouvent dans la rupture conventionnelle une solution pour « *sortir de là* ». Elle évoque notamment « *les réorganisations permanentes des services, en parallèle de la baisse des effectifs et de la pression hiérarchique croissante. Les gens n'ont plus les moyens d'accomplir leur mission. Ça les rend fous.* »

La CFDT évoque également « *un problème de reconnaissance* ». Et prévient : « *Après cela, il sera difficile de mettre la poussière sous le tapis. Les démarches auront existé et il faudra s'interroger sur ce que cela signifie.* »

Conséquences financières

Olivier Dussopt reconnaît que « *le mal-être n'est pas exclu pour certains* », mais il insiste sur le fait que les demandes dont il a eu connaissance font apparaître « *des raisons extrêmement différentes : une reconversion, un projet, l'envie de changer de vie, l'usure...* »

Par ailleurs, souligne le secrétaire d'Etat, « *je n'ai pas besoin des ruptures conventionnelles pour réfléchir à un malaise, qui est d'ailleurs parfois surinterprété ou surestimé* ». Il rappelle en outre que, « *si ces fonctionnaires voulaient absolument partir depuis des années, il existe déjà des dispositifs spécifiques qui le permettent* ».

C'est effectivement le cas de l'indemnité de départ volontaire, ouverte aux agents dont le poste est concerné par une restructuration ou qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise. Mais cela n'a pas rencontré un grand succès : quelques centaines d'agents par an. Alors que les agents de l'Etat qui travaillent en dehors de leur administration d'origine tout en restant titulaires, et ceux qui sont « *en disponibilité* » (donc non payés, mais conservant la possibilité de revenir dans leur corps) sont, eux, plus de 100 000 (sur un total de 5,5 millions de fonctionnaires).

Aurélié Peyrin, sociologue au Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (Aix-Marseille université), considère qu'« *il n'y aura sans doute pas de raz-de-marée* ». « *Beaucoup d'agents, argumente-t-elle, ne souhaitent pas quitter la fonction publique, mais changer de métier, et pas forcément de manière définitive. Dans les enquêtes, peu de fonctionnaires se plaignent du statut, d'ailleurs difficile à obtenir.* » Pas besoin, donc, de rompre définitivement, puisque d'autres outils moins radicaux existent.

D'autant que le mécanisme de la rupture conventionnelle bute sur des obstacles bien réels. Il faut, d'une part, l'accord des deux parties. Si l'administration ne souhaite pas qu'un fonctionnaire parte, le départ est donc exclu. D'autre part, l'employeur devra payer une indemnité. Et cela risque de coûter cher. Le gouvernement évoque 69 millions d'euros pour 1 000 départs. Les collectivités locales s'inquiètent des conséquences financières que cela pourrait représenter pour elles. Avec le risque de faire des déçus. « *Cette frustration est légitime, reconnaît Olivier Dussopt. Mais c'est la contrepartie du droit qui est reconnu aux fonctionnaires de refuser un départ.* »

Benoît Floc'h

INTRODUCTION

« Hormis les cas où le détachement et la mise en disponibilité sont de droit, aucune administration ne peut s'opposer à la demande de l'un de ses fonctionnaires tendant, avec l'accord du service, de l'administration ou de l'organisme public ou privé d'accueil, à être placé dans l'une de ces positions statutaires ou à être intégré directement dans une autre administration qu'en raison des nécessités du service. Elle peut exiger de lui qu'il respecte un délai maximal de préavis de trois mois » (art. 14 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

« L'accès des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques, ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques, constituent des garanties fondamentales de leur carrière » (art. 14 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

De plus, « le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires. Il favorise leur développement professionnel et personnel, facilite leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Il permet l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers. Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées » (art. 22 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Portée des lignes directrices de gestion relatives à la mobilité

Les lignes directrices de gestion sont les orientations que se donne le ministère pour encadrer les conditions dans lesquelles s'exerce le pouvoir d'appréciation de l'administration pour gérer les mobilités.

En cas de recours devant le juge administratif contre une décision individuelle, elles sont invocables par l'agent. En d'autres termes, les agents peuvent former un recours en cas de non-respect des dispositions des présentes lignes directrices de gestion.

Objectifs des lignes directrices de gestion relatives à la mobilité

Les lignes directrices de gestion déterminent notamment :

- les orientations générales de la politique de mobilité pour répondre à des enjeux stratégiques RH, particulièrement pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- le rôle dévolu aux organisations syndicales représentatives au CTM ;
- l'organisation et les procédures retenues pour la gestion des demandes individuelles de mobilité, quelle que soit l'affectation initiale des agents ;
- les modalités d'examen des demandes individuelles de mobilité au regard en particulier des priorités légales de mutation, de critères supplémentaires établis à titre subsidiaire, des durées d'affectation dans le poste.

Les agents concernés

Les présentes lignes directrices de gestion concernent la mobilité de l'ensemble des fonctionnaires, quelle que soit leur affectation au sein du ministère de la justice sous réserve des règles spécifiques régissant certains corps, notamment le corps d'encadrement et d'application (CEA).

Les mobilités concernées

Les présentes lignes directrices de gestion concernent l'ensemble de la mobilité, notamment :

- les mutations ;
- les détachements ;
- les affectations des agents en position normale d'activité¹ ;
- les mises à disposition ;
- les réintégrations.

Accessibilité des lignes directrices de gestion

Afin d'être portées à la connaissance de l'ensemble des agents concernés, les lignes directrices de gestion font l'objet d'une large publicité sur les sites Intranet et Internet du ministère de la justice.

Elles sont également disponibles dans les bureaux RH de proximité qui devront les porter à la connaissance de l'ensemble des agents relevant de leur périmètre de gestion, en leur communiquant les liens directs.

¹ Un agent est en « position normale d'activité » (PNA) lorsqu'il est affecté dans un poste dont les fonctions correspondent aux missions définies dans son statut, que ce soit dans son ministère d'origine ou dans un autre ministère. Un fonctionnaire en position de détachement ou en situation de mise à disposition ne peut pas être en position normale d'activité. Les membres d'un corps, quel que soit le ministère gestionnaire, peuvent ainsi être affectés en PNA sur l'ensemble des postes des autres ministères et établissements publics, dont les fonctions correspondent aux missions qu'ils ont vocation à accomplir.

La position normale d'activité est régie par l'article 33 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et le 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.



STATS
RAPIDES

Janvier 2021

Les agents de la fonction publique de l'État en position de mobilité au 31 décembre 2019

Au 31 décembre 2019, la part des fonctionnaires civils gérés par un ministère qui n'exercent pas leur activité dans leur administration ou corps d'origine progresse légèrement à 7,4 % contre 7,2 %¹ en 2018. Les deux principales positions de mobilité sont les détachements, représentant 41,2 % des fonctionnaires en mobilité et les disponibilités 37,2 %. Les ministères de l'Agriculture et de l'Alimentation et de la Transition écologique et solidaire ont de loin la part la plus élevée de leurs fonctionnaires en position de mobilité (33,6 % et 28,8 %) en raison d'un recours important à la position normale d'activité.

Les agents de l'État sont soit en position d'activité, soit en position de mobilité statutaire. Les positions de mobilité statutaire prises en compte dans cette publication sont les détachements, les disponibilités et les positions hors cadres (*voir définitions*). Cependant, certains agents en activité travaillent en dehors de leur administration d'origine : ils sont soit mis à disposition (rémunérés par leur administration d'origine), soit en « position normale d'activité » (rémunérés selon une convention de gestion par l'administration d'accueil). La notion de mobilité regroupe ici les situations de mobilité statutaire ainsi que les positions d'activité en dehors de l'administration d'origine.

La position de mobilité la plus fréquente est le détachement ; elle représente 41,2 % des fonctionnaires civils en mobilité en 2019 (Tableau 1). Cette part recule légèrement par rapport à 2018 mais reste assez stable à moyen terme ; en 2015, elle constituait 42,1 % des mobilités. Elle concerne, en 2019, 45 700 agents, dont 21,5 % travaillent à l'étranger hors Europe, essentiellement sur des postes du réseau d'enseignement français à l'étranger.

La disponibilité est la deuxième position de mobilité la plus fréquente parmi les fonctionnaires (37,2 % en 2019). Elle progresse depuis 2015, où elle ne représentait que 33,2 % des fonctionnaires en mobilité avec 36 700 agents en disponibilité contre 41 300 en 2019. Les deux principaux motifs, pour convenance personnelle et de droit, représentent à eux deux plus de 90 % des disponibilités. La part des disponibilités pour convenance personnelle progresse légèrement en 2019 à 50,6 % mais reste stable à moyen terme (48 % en 2018, 53 % en 2015). Les disponibilités de droit, à 41,1 %, diminuent en 2019 et retrouvent la part de 2015. Les autres motifs de disponibilité, d'office (2,5 %), pour faire des études et de la recherche (4,4 %) ou pour créer une entreprise (1,4 %) sont rares.

La part de la « position normale d'activité » (PNA) diminue par rapport à 2018 pour retrouver son poids de 2017². Elle représente 18,4 % des fonctionnaires en position de mobilité en 2019 contre 18,7 % en 2018. Parmi eux, 71 % sont affectés sur un poste dans leur ministère d'origine ou un établissement public sous sa tutelle, 29 % sont en poste dans un autre ministère (dont la moitié ayant pour destination le seul ministère

1. Données révisées par rapport à la publication précédente.

2. Données révisées par rapport aux publications précédentes, car l'ensemble des fonctionnaires titulaires en poste dans les EPA sous tutelles du MINARM étaient comptés comme agents en PNA. Les données révisées sont disponibles en tableau complémentaire sur le site internet de la fonction publique.

de la transition écologique et solidaire) et moins de 0,1% dans un établissement public sous tutelle d'un autre ministère. Le ministère de l'Agriculture et de la Pêche ainsi que le ministère de la Transition écologique et solidaire sont les deux principaux utilisateurs de la PNA où cette position représente respectivement 60% (en baisse par rapport à 2018 par un double effet d'une légère baisse du nombre d'agents en PNA et d'une hausse globale des mobilités) et 65% des fonctionnaires en mobilité. Dans les autres ministères, cette position ne concerne que 4,4%³ des agents en mobilité.

La mise à disposition (MAD) représente 3,1% des agents en position de mobilité (soit 3 400 agents en 2019). Cette part recule depuis trois ans (3,8% en 2017). Les trois quarts des fonctionnaires en MAD sont employés au sein de la fonction publique nationale (74% dans la fonction publique de l'État, 1% dans la fonction publique territoriale et hospitalière), 18% travaillent dans d'autres organismes contribuant à la mise en œuvre de politiques publiques et 7% à l'étranger ou dans une organisation internationale.

Tableau 1 : Répartition du nombre de fonctionnaires en position de mobilité statutaire par ministère d'origine au 31 décembre 2019

	Effectif des fonctionnaires civils gérés par le ministère	Effectif des fonctionnaires civils en mobilité	Part des fonctionnaires en mobilité (en %)	Évolution 2019/2018 (en points de pourcentage)	En position de mobilité en dehors de son administration		En position de mobilité en dehors de son corps		
					Mise à disposition	Position normale d'activité	Détachement	Disponibilité	Hors cadres
Agriculture et Alimentation	31 778	10 683	33,6	1,0	232	6 383	3 091	967	10
Armées ⁽¹⁾	40 632	2 528	6,2	-0,4	63	68	1 123	1 193	81
Culture ⁽²⁾	12 739	1 449	11,4	-4,0	424	4	704	317	0
Économie et Finances, Action et Comptes publics ⁽³⁾	144 671	7 101	4,9	0,2	631	857	3 198	2 377	38
Éducation nationale et Jeunesse, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	906 152	58 317	6,4	0,3	688	2 378	25 117	30 119	15
Europe et Affaires étrangères	6 033	719	11,9	-0,2	75	140	260	244	0
Intérieur, Cohésion des territoires et Relations avec les collectivités territoriales, Outre-mer	178 870	5 867	3,3	0,0	456	86	2 526	2 790	9
Justice ⁽⁴⁾	84 363	5 315	6,3	1,2	227	14	3 614	1 457	3
Ministères sociaux ⁽⁵⁾	24 640	2 898	11,8	0,0	427	143	1 753	564	11
Services du Premier ministre ⁽⁶⁾	1 816	251	13,8	0,8	14	18	150	68	1
Transition écologique et solidaire	55 308	15 904	28,8	0,9	182	10 329	4 179	1 192	22
Ensemble	1 493 243	111 032	7,4	0,3	3 419	20 420	45 715	41 288	190
Part de l'ensemble des fonctionnaires civils de l'État en position de mobilité (en %)		100,0			3,1	18,4	41,2	37,2	0,2

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, modifié en DGAFP-SDessi.

Champ : Fonctionnaires gérés par les ministères.

(1) Le nombre d'agents en PNA n'est pas comparable aux résultats des publications antérieures suite à la détection d'une erreur de traitement qui conduisait à compter comme agent du ministère en PNA tous les fonctionnaires en poste dans les établissements publics sous tutelle du ministère. Les données corrigées pour les années 2017 et 2018 sont diffusées dans le fichier excel joint à cette publication sur internet.

(2) Y compris opérateurs en délégation de gestion : BNF, le Louvre, musée Rodin et CNSM de Lyon.

(3) Y compris Caisse des dépôts et consignations.

(4) Y compris ses établissements publics administratifs rattachés.

(5) Y compris les agences régionales de santé (ARS).

(6) Les données 2017 et 2018 sur les effectifs de fonctionnaires civils gérés par le ministère ont été révisées par rapport à la précédente publication, ils incluaient à tort certains contractuels.

3. Contre 4,0% en 2018, valeur revue suite à la correction du Ministère des armées.

