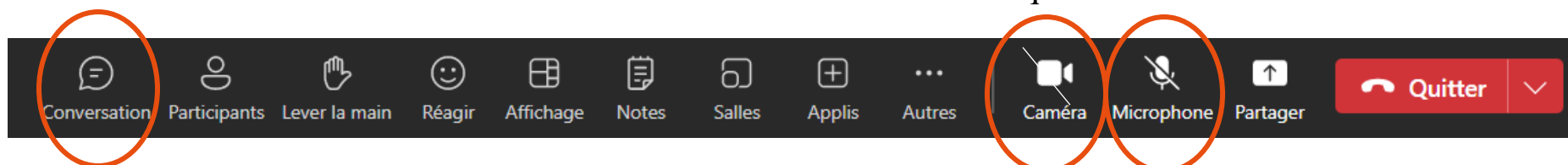


LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DE MOBILITÉ INTER-FONCTION PUBLIQUE

**MERCI DE PATIENTER
LE WEBINAIRE COMMENCERA À 14H**

Vos micros et caméras ont été
coupés, merci de veiller à ce
qu'ils restent éteints



Pendant le webinaire vous pourrez poser vos questions
dans "conversation"



LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DE MOBILITÉ INTER-FONCTION PUBLIQUE

**WEBINAIRE NATIONAL
LE 28 NOVEMBRE 2023**



Au programme !

- **Introduction** « la mobilité au cœur de... nos politiques européennes, nos politiques nationales, nos politiques régionales, des enjeux RH »
- **Partie 1** : opérer une mobilité INTER-FP dans le cadre d'un reclassement professionnel suite à une inaptitude
- **Partie 2** : expérimentations réussies !
- **Questions / Réponses**



Nos intervenants !

Guillaume BONNEVILLE
Directeur FIPHFP
Auvergne Rhône-Alpes

Bénédicte BONNARD
Conseillère cap emploi
Réseau EURES

Alexis DOUSSELAIN
Chef par interim
du département de
l'organisation des
conditions et du temps
de travail
DGAFP

Naima EZ-ZAKI
cheffe du département
de la mobilité et des
parcours professionnels
DGAFP

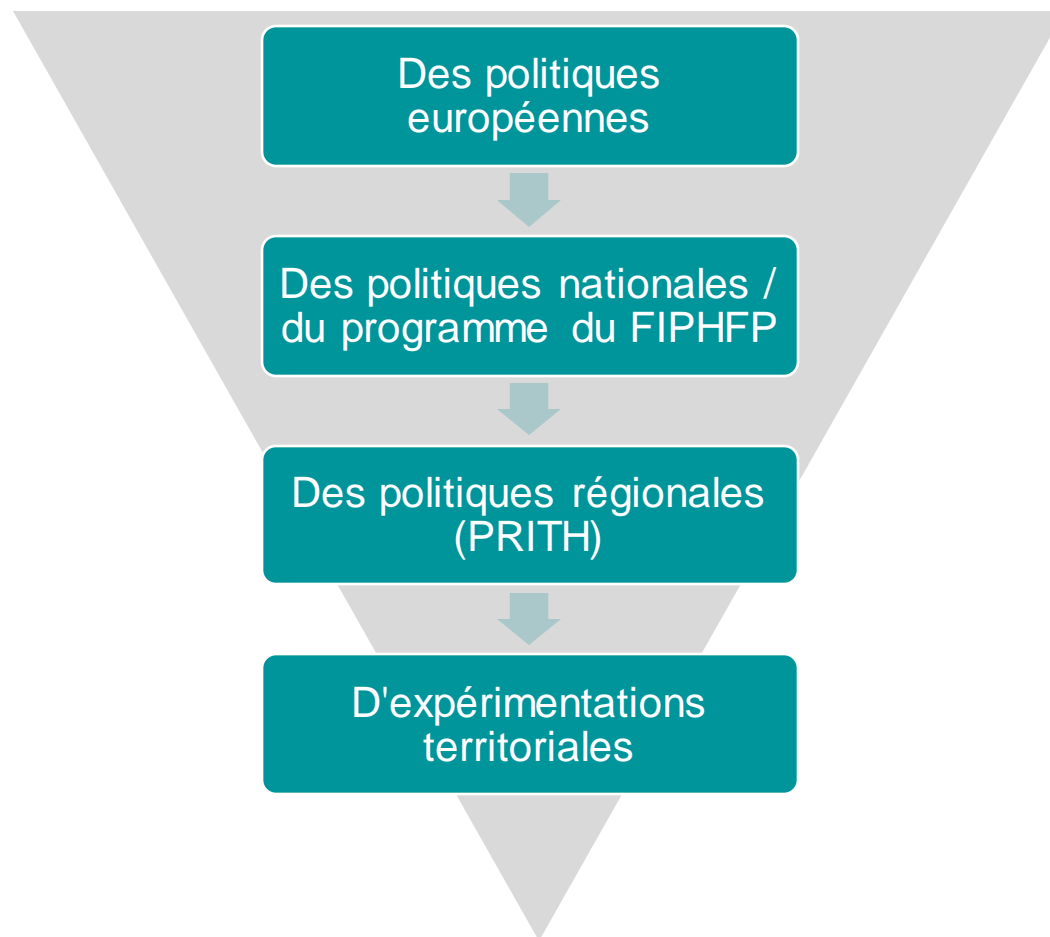
Megan CARNAL
Référente handicap
Université Clermont
Auvergne

Animation :

Amandine VEROT
Coordinatrice Handi-Pacte
Auvergne Rhône-Alpes



La mobilité au cœur de ...



Différents types de mobilités !

Choisie (de promotion ou d'évolution professionnelle) / subie (pour raison de santé)

Interne – externe ou interFP



La mobilité pour raison de santé au cœur des enjeux RH



Le maintien dans l'emploi des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et/ou inaptes à leurs fonctions dans les trois versants de la fonction publique (Etat, territoriale et hospitalière) constitue **un enjeu majeur de la politique des ressources humaines** des employeurs publics.

Pour répondre à cette problématique de maintien dans l'emploi, la recherche de solutions de repositionnement se limite souvent à l'interne.

=> Il en résulte la nécessité de mettre en place des solutions innovantes en matière de gestion des inaptitudes et des repositionnements professionnels



PARTIE 1

Opérer une mobilité INTER-FP dans le cadre d'un reclassement professionnel suite à une inaptitude

Le cadre juridique de la PPR et du reclassement & évolution du contexte



La période de préparation au reclassement (PPR)

Cadre juridique :

- Article L826-2 du CGFP
- Articles 2, 2-1 et 2-2 du décret n°84-1051

Objectif de la PPR :

- Assurer **un temps de recherche et d'accompagnement du fonctionnaire reconnu inapte**, formalisé dans un projet lui permettant de s'orienter vers le reclassement.
- Durée maximale du dispositif : **12 mois.**

Le cadre juridique de la PPR et du reclassement & évolution du contexte



Le reclassement

Cadre juridique :

- Articles L826-3, L826-4, L826-5
- Articles 2 alinéa 6, 3, 3-1, 4, 5 du décret n°84-1051

Objectif :

- Permettre au fonctionnaire reconnu inapte **d'évoluer professionnellement, par la voie du détachement dans un autre corps ou cadre d'emploi,** dans les trois versants de la fonction publique.
- La proposition de poste de reclassement intervient dans un **délai de 3 mois.**

Le cadre juridique de la PPR et du reclassement & évolution du contexte



Les évolutions introduites en avril 2022 sur ces dispositifs de maintien dans l'emploi

La PPR :

- Le fonctionnaire est placé en **position d'activité**, sa rémunération est maintenue ;
- Les périodes d'immersion sont facilitées en interversant par la convention tripartite ;
- Le dispositif est conçu pour faciliter l'évolution professionnelle et permet à l'intéressé de :
 - **d'anticiper le début de la PPR**. Elle peut commencer sur demande du fonctionnaire avant que le conseil médical ne rende un avis d'inaptitude.
 - suspend l'exercice de la PPR. Un report facultatif de deux mois peut être mis en place.

Le reclassement :

- Il est possible en interversant ;
- **L'administration peut être à l'initiative de la demande de reclassement d'un fonctionnaire reconnu inapte à titre permanent** des fonctions exercées à son grade, dès lors que l'intéressé n'a pas présenté de demande de reclassement.

LES VOIES DE RECLASSEMENT EXISTANTES



Le concours et la promotion interne

Le fonctionnaire reconnu inapte peut passer des concours de *niveau hiérarchique, cadres d'emplois ou corps inférieur, équivalent ou supérieur.*

Le conseil médical peut proposer des **dérogations aux règles de déroulement des épreuves** en faveur de l'invalidité du candidat, pour adapter les épreuves :

- adaptation de la durée
- fractionnement des épreuves

L'agent peut également bénéficier du processus de promotion interne.

L826-5 du CGFP

Le détachement

Le détachement du fonctionnaire inapte s'effectue dans un *autre cadre d'emplois ou dans un autre corps de niveau équivalent ou inférieur.*

Si le fonctionnaire est inapte à **titre temporaire**, sa situation sera réexaminée par le conseil médical à la fin de chaque période de détachement.

Le conseil médical se prononcera sur **l'aptitude de l'agent à reprendre ces fonctions initiales.**

L826-4 du CGFP

L'intégration

Le fonctionnaire inapte qui est en détachement peut au bout **d'une année** demander *l'intégration du corps de niveau équivalent ou inférieur.*

Cette décision est prononcée par **l'administration d'accueil**, après que l'accord de l'administration d'origine soit prononcé.

Lorsque le conseil médical a constaté **l'inaptitude définitive** de l'agent et si ce dernier est en **détachement depuis une durée minimal d'un an**, alors il est en mesure de demander l'intégration du corps ou du cadre d'emplois.

L826-4 du CGFP

Sommaire



Rappel du cadre réglementaire



Les processus RH de gestion de la mobilité



L'accompagnement personnalisé



Obtenir des informations sur les recrutements dans les 3 versants de la fonction publique



Rappel du cadre réglementaire

choisir
le service
public.gouv.fr

Rappel du cadre réglementaire: une définition et un peu d'histoire...

La mobilité professionnelle est le fait de changer de poste, de métier, de grade, d'employeur ou de branche professionnelle.

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique permet de décroisonner les corps et les administrations ainsi que de rendre plus effectif le droit à la mobilité des agents publics. Elle permet aux agents d'être acteur de leur parcours professionnel.

L'article L. 511-4 du code général de la fonction publique garantit l'accès des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux 3 versants de la fonction publique.

Les projets de mobilité professionnelle peuvent être formalisés en fonction des compétences, leviers de motivation, appétences, valeurs de travail, contraintes personnelles des agents et doit tenir compte des offres disponibles sur le bassin d'emplois et/ou le domaine fonctionnel visé.

Rappel du cadre réglementaire: la mobilité, une notion sous tous les angles

Les différents types de mobilité : interne (au sein de la même administration ou employeur public), externe (une mobilité dans une autre administration ou employeur public ou vers le secteur privé)

La mobilité peut alors être : interministérielle, inter versant (État/territorial/hospitalier) voire inter-secteur.

On peut parler de mobilité : fonctionnelle, structurelle, géographique, verticale, horizontale .

En fonction de ces caractéristiques, le projet de mobilité être consécutive à un changement de grade, de corps, de catégorie hiérarchique, et/ou peut entraîner : un changement de position administrative (exemple : détachement), un changement de modalité d'affectation (exemple : mise à disposition)

Le projet de mobilité professionnelle peut être à l'initiative de l'agent, ou une démarche engagée dans le cadre de l'évolution d'un métier ou d'une organisation.

Rappel du cadre législatif et réglementaire voire plus

1. A prendre en compte pour tous les projets de mobilité :

- Le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) ainsi que les décrets relatifs au régime particulier.....
- Les lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité (LDG)
- Les statuts particuliers

2. A propos des positions statutaires :

- Le décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions
- Le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration
- Le décret n°88-976 du 13 octobre 1988 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition

Pour rappel, l'article L.511-1 du CGFP prévoit 4 positions statutaires possibles pour tout fonctionnaire :
L'activité, le détachement, la disponibilité, le congé parental

NB: Un fonctionnaire ne peut être positionné que sur une seule position statutaire.



Les processus RH de gestion de la mobilité

choisir
le service
public.gouv.fr

Le choix stratégique de la position statutaire pour opérer une mobilité

- Un projet de mobilité en position d'activité?
- Dans quel(s) cas, la PNA (position normale d'activité) ?
- Dans quel(s) cas, la mise à disposition ?
- Dans quel(s) cas, le détachement ?
- Dans quel(s) cas, l'intégration ?
- Un projet de demande de mise en disponibilité ?

NB: Un fonctionnaire ne peut être positionné que sur une seule position statutaire.

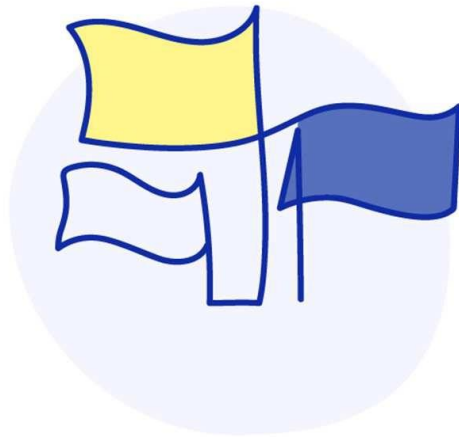
Accompagner un projet de mobilité: Focus sur les mobilités interversants

1. 4 positions statutaires possibles: avantages/inconvénients/ et pratiques RH

- Le détachement
- L'intégration directe
- La disponibilité pour convenances personnelles (pour être recruté en tant que contractuel)
- La mise à disposition (sous position d'activité)

2. Des freins à la mobilité interversants, des leviers pour agir:

- Une meilleure connaissance réciproque des métiers et des compétences
- Un projet de déroulement de parcours professionnel à offrir
- Une stabilité financière
- Des pratiques managériales à valoriser



L'accompagnement personnalisé

Le renforcement de l'accompagnement des mobilités: La stratégie interministérielle pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle

5 ambitions:

- Faire de l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle une fonction plus stratégique, plus structurée et mieux articulée avec les autres politiques RH.
- Généraliser l'accès à l'accompagnement à chaque agent en fonction de son besoin et sur tout le territoire.
- Déployer une offre d'accompagnement identifiée pour soutenir les projets d'évolution professionnelle
- Intensifier la professionnalisation et la mise en réseau des parties prenantes à l'accompagnement pour les mettre en pleine capacité d'agir.
- Ancrer l'accompagnement dans une démarche qualité et d'amélioration continue.

La stratégie incite les ministères à s'engager dans l'élaboration d'un plan d'action en faveur des mobilités et des évolutions professionnelles. Au niveau interministériel, la stratégie est pilotée à partir d'indicateurs associés aux recommandations prioritaires.

Le renforcement de l'accompagnement des mobilités: La stratégie interministérielle pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle

Les objectifs:

- Une structuration de l'accompagnement et une articulation avec les autres politiques RH**

L'accompagnement offre des solutions opérationnelles à plusieurs enjeux RH : **sécurisation des mobilités, valorisation des parcours pour placer les compétences au bon endroit au bon moment, attractivité des services, égalité professionnelle, handicap, qualité de vie et conditions de travail.** Il est devenu par ailleurs **un objet de dialogue social, avec une obligation de débat au moins tous les deux ans au sein des comités sociaux d'administration.**

Pourtant l'accompagnement RH n'est pas encore souvent l'objet d'une stratégie des employeurs publics. Aussi, la stratégie incite les ministères à s'engager dans l'élaboration d'un plan d'action en faveur des mobilités et des évolutions professionnelles.

Le renforcement de l'accompagnement des mobilités: La stratégie interministérielle pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle

Les objectifs:

- Généralisation de l'accès à un accompagnement à chaque agent, sur tout le territoire (1/2)

Alors que les agents ont un droit à un accompagnement personnalisé (article L 421-3 du code général de la fonction publique), **la plupart d'entre eux ont un accès relativement limité aux dispositifs.**

Plusieurs freins ont été identifiés avec les ministères pour engager des mesures correctives.

Par ailleurs de nouveaux besoins des agents ont été identifiés afin d'enrichir les dispositifs existants. Au-delà d'entretiens individuels avec un conseiller, Il s'agit de permettre aux agents de :

- Valoriser leurs parcours professionnels et savoir en parler en s'appuyant sur un collectif et sur une méthode : **création du bilan de parcours professionnel en collectif;**
- Confronter leurs projets à la pratique des métiers et aux environnements de travail afin de faire un choix éclairé de mobilité : **création de la période d'immersion professionnelle;**
- Codévelopper leurs projets d'évolution professionnelle en intégrant **une démarche réseau.**

Le renforcement de l'accompagnement des mobilités: La stratégie interministérielle pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle

Les objectifs:

- Généralisation de l'accès à un accompagnement à chaque agent, sur tout le territoire (2/2)

La période d'immersion professionnelle et le bilan de parcours professionnel sont désormais prévus par le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022. La DGAFP a facilité le déploiement de ces dispositifs réglementaires avec un modèle de convention et une plaquette d'information pour les agents souhaitant bénéficier d'une immersion professionnelle ainsi que par l'organisation d'ateliers interministériels au sein d'une « fabrique de l'accompagnement RH » .

Le bilan de parcours professionnel profite dorénavant d'un cadre réglementaire détaillé avec l'arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics .

Le renforcement de l'accompagnement des mobilités: La stratégie interministérielle pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle

Les

objectifs:

- La formalisation des offres de services en matière d'accompagnement personnalisé

Les dispositifs d'accompagnement RH existants sont rarement regroupés au sein d'une offre unique et selon une approche favorisant leur pleine lisibilité par les agents qui souhaitent en bénéficier. Pour répondre à cet enjeu d'accès à l'information, le décret n°2022-1043 (article 5) dispose que chaque employeur public doit formaliser et communiquer aux agents une offre d'accompagnement personnalisé incluant l'ensemble des dispositifs qui leur sont proposés.

Par ailleurs, la DGAFP a développé des modules de formation en libre-service, disponible à tout moment sur Mentor, en matière de développement professionnel. Ces modules peuvent intégrer les offres d'accompagnement personnalisé de chaque employeur public de l'État (méthodologie de construction de projet, démarche réseau dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle etc.).

Le renforcement de l'accompagnement des mobilités: La stratégie interministérielle pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle (1/4)

Les objectifs:

- La formalisation des offres de services en matière d'accompagnement personnalisé

Les dispositifs d'accompagnement RH existants sont rarement regroupés au sein d'une offre unique et selon une approche favorisant leur pleine lisibilité par les agents qui souhaitent en bénéficier. Pour répondre à cet enjeu d'accès à l'information, le décret n°2022-1043 susmentionné (article 5) dispose que chaque employeur public doit formaliser et communiquer aux agents une offre d'accompagnement personnalisé incluant l'ensemble des dispositifs qui leur sont proposés.

Par ailleurs, la DGAFP a développé des modules de formation en libre-service, disponible à tout moment sur Mentor, en matière de développement professionnel. Ces modules peuvent intégrer les offres d'accompagnement personnalisé de chaque employeur public de l'État (méthodologie de construction de projet, démarche réseau dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle etc.).

Le renforcement de l'accompagnement des mobilités: La stratégie interministérielle pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle (2/4)

Les objectifs:

- La formalisation des offres de services en matière d'accompagnement personnalisé

Les dispositifs d'accompagnement RH existants sont rarement regroupés au sein d'une offre unique et selon une approche favorisant leur pleine lisibilité par les agents qui souhaitent en bénéficier. Pour répondre à cet enjeu d'accès à l'information, le décret n°2022-1043 susmentionné (article 5) dispose que chaque employeur public doit formaliser et communiquer aux agents une offre d'accompagnement personnalisé incluant l'ensemble des dispositifs qui leur sont proposés.

Par ailleurs, la DGAFP a développé des modules de formation en libre-service, disponible à tout moment sur Mentor, en matière de développement professionnel. Ces modules peuvent intégrer les offres d'accompagnement personnalisé de chaque employeur public de l'État (méthodologie de construction de projet, démarche réseau dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle etc.).

Le renforcement de l'accompagnement des mobilités: La stratégie interministérielle pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle (3/4)

Les objectifs:

- La formalisation des offres de services en matière d'accompagnement personnalisé

La professionnalisation et la mise en réseau des acteurs RH de l'accompagnement professionnel

Au niveau régional et interministériel, les PFRH ont intensifié leur animation de réseau. Ils ont proposé de nouvelles formes de professionnalisation aux conseillers mobilité-carrière telles que des séances de codéveloppement professionnel. Par ailleurs, elles ont joué un rôle majeur dans la bonne appropriation des enjeux et des nouveaux dispositifs RH par les acteurs RH en région.

Au niveau national et interministériel, la DGAFP a conduit deux actions principales :

Mise en place d'une **offre de formation interministérielle**, élaborée et financée dans le cadre du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État permettant de former 70 CMC à animer un bilan de parcours en collectif (nouveau dispositif issu de la stratégie) tout en continuant à former 30 nouveaux CMC dans l'année de leur prise de poste.

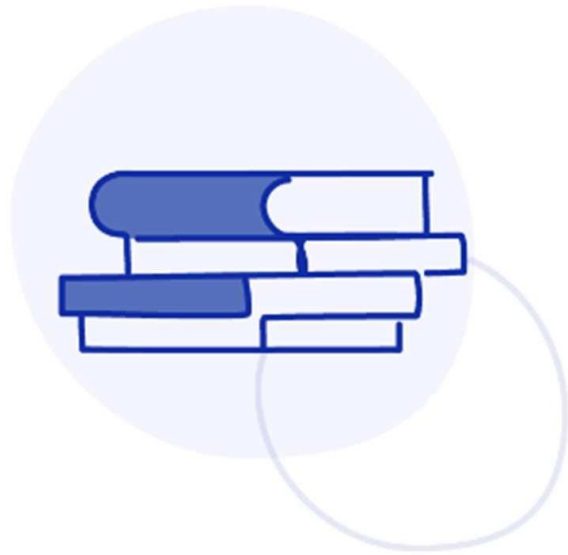
Le renforcement de l'accompagnement des mobilités: La stratégie interministérielle pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle (4/4)

Les objectifs:

- La formalisation des offres de services en matière d'accompagnement personnalisé (2/2)

Au niveau national et interministériel toujours et en parallèle, de l'offre de formation interministérielle « bilan de parcours en collectif », la DGAFP a produit un **guide méthodologique du bilan** pour une meilleure application de ce dispositif dans les différents ministères. Une **mallette pédagogique interministérielle du bilan** est en cours de création et devrait apporter un complément méthodologique déterminant.

Lancement d'une **fabrique de l'accompagnement RH**, nouveau rendez-vous interministériel qui vise à créer un espace d'échange régulier entre les têtes de réseau de l'accompagnement de la mobilité professionnelle au sein de la fonction publique de l'État et à produire des livrables opérationnels permettant de déployer une approche coordonnée et structurée des nouveaux dispositifs de cette stratégie.



Obtenir des informations sur les recrutements dans les 3 versants de la fonction publique

Une plateforme unique des offres d'emplois des 3 versants de la fonction publique



Rubrique Concours



La rubrique « passer un concours » vous dit tous sur les concours et des liens vous permettent d'accéder aux sites des concours de chacun des versants de la fonction publique



Rubrique Prépa Talents

La rubrique « Prépa » vous renvoie sur les pages dédiées à ce dispositif.



Rubrique Offres d'emploi

La rubrique « trouver une offre d'emploi » vous propose plus de 200 000 offres d'emploi par an.



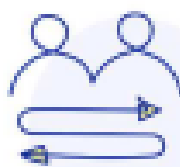
Rubrique Apprentissage

La rubrique « Apprentissage » vous renvoie sur la Place de l'Apprentissage et des Stages



Rubrique Employeurs

La rubrique « Voir les employeurs » vous permet de découvrir les employeurs, leurs atouts et les perspectives qu'ils offrent.



Rubrique Conseils

La rubrique « Conseil » vous fournit des informations et conseils utiles pour vous préparer à un recrutement dans le secteur public



Rubrique Métiers

La rubrique « Découvrir nos métiers » vous présent le référentiel des métiers de la fonction publique.



Rubrique Actualités

La rubrique « Actualités » fait vivre la marque employeur des services public et vous informe sur les opérations de recrutement important et les grand événements.



PARTIE 2

Des expérimentations réussies !



L'expérience en Auvergne Rhône-Alpes

En novembre 2017, soutenu par le FIPHFP et la préfecture de région, un collectif de 6 employeurs représentant les 3 versants de la fonction publique, a engagé une réflexion commune qui met l'accent sur la nécessité de mutualiser les moyens et de travailler en réseau.

Les acteurs réunis, employeurs publics et acteurs ressources, décident **d'expérimenter un dispositif d'accompagnement des agents BOE ou inaptes**, dans un parcours de reconversion professionnelle et de mobilité inter-fonction publique.

Avec comme appui opérationnel :

- Le dispositif régional Handi-Pacte
- La mission handicap FIPHFP-FHF

Après 5 années d'expérimentation, en 2022, la commission est confirmée et intègre de nouveaux membres pour ouvrir le champ des possibles.



Les membres de la commission



Agents & territoires concernés



Public : Les agents de la fonction publique d'Etat, hospitalière ou territoriale. Les bénéficiaires de ce dispositif sont :

- Les agents BOE devant engager une reconversion professionnelle pour raison de santé
- Les agents déclarés inaptes à leurs fonctions par le Conseil médical ou le médecin militaire

Conditions d'éligibilité :

- ✓ Justificatif administratif attestant d'une des 2 modalités
- ✓ Agent prêt à se repositionner

Territoire : Puy de Dôme et plus spécifiquement le bassin clermontois, Cantal, Haute-Loire, l'Allier.



Objectifs poursuivis ...



Développer une action concertée, pilotée par les référents handicap des structures engagées, pour :

- ✓ Assurer un travail de prévention et **d'accompagnement** qui permette à chacun, malgré une mobilité contrainte, de **poursuivre une activité professionnelle** choisie tout en préservant l'efficacité des organisations,
- ✓ Rechercher **des solutions partagées** entre plusieurs employeurs publics et acteurs ressources de la fonction publique
- ✓ Favoriser une gestion par les compétences et permettre aux employeurs d'accéder à un vivier élargi de candidats
- ✓ Faciliter les parcours professionnels dans un périmètre élargi aux 3 versants de la Fonction publique sur un bassin d'emploi

Organisation du dispositif



Le fonctionnement de la commission de mobilité inter-fonction publique repose sur un principe **d'autonomie**, les réunions de suivi des situations sont organisées par et entre les membres de ladite commission

La commission se réunit chaque trimestre selon un calendrier établi en amont.

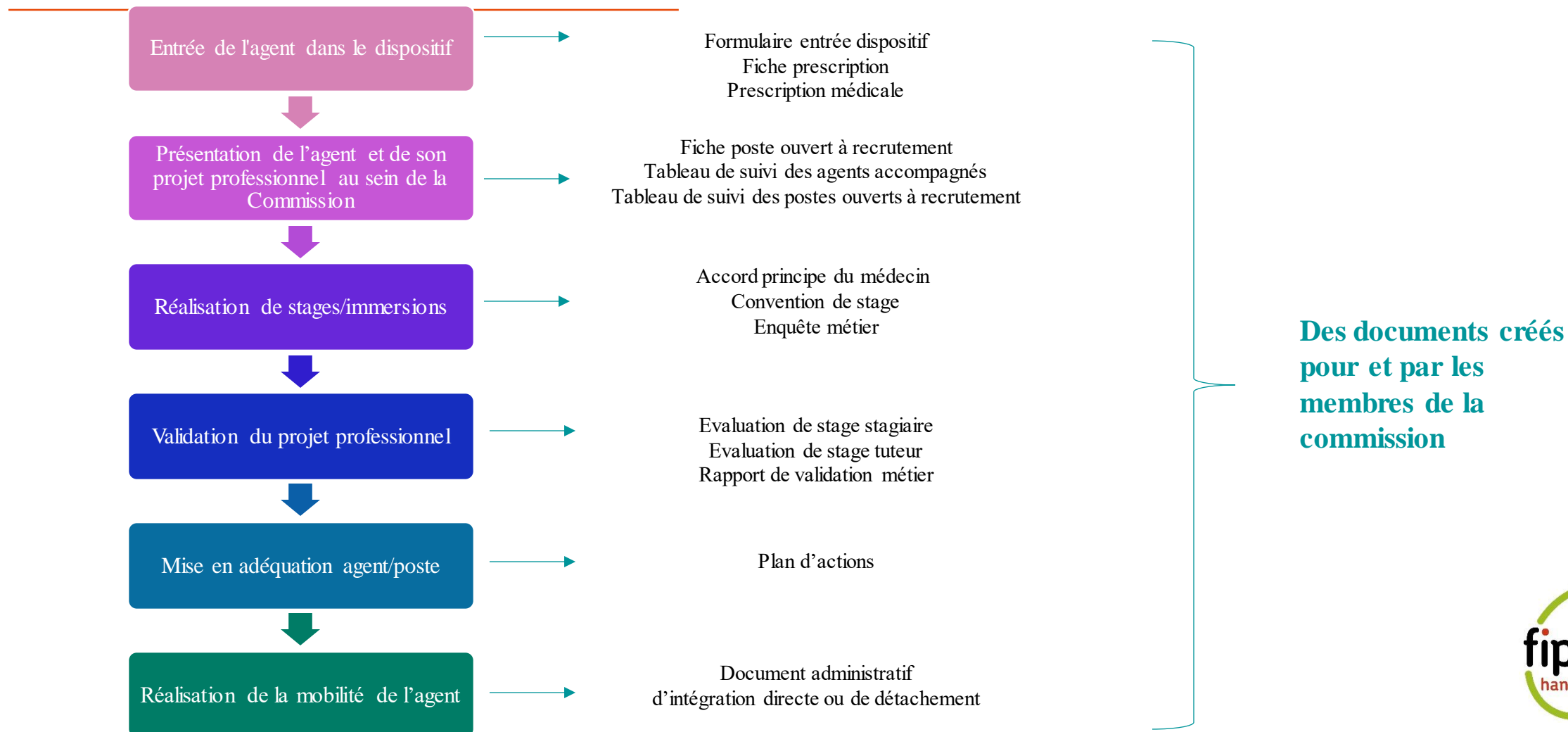
Lors de la commission, **les référents handicap ou acteurs de l'accompagnement** échangent sur les dossiers des agents prêts à être repositionnés et les postes ouverts à recrutement pour envisager une mobilité inter-fonction publique.

Le FIPHFP, au travers de son dispositif régional Handi-Pacte Auvergne Rhône-Alpes propose et organise chaque année :

- une réunion thématique visant à faciliter la concrétisation et la mise en œuvre du projet,
- une réunion de bilan au mois de février N+1, permettant un retour sur l'activité de la commission à partir d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs



Le processus d'accompagnement des agents



Des documents créés pour et par les membres de la commission

Témoignage !



Le parcours de P. et A.

**& l'accompagnement par
les membres de la
commission**

La plus value de la commission





QUESTIONS - RÉPONSES !



MERCI de votre participation !

