



MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS,  
DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA REFORME DE L'ÉTAT

# La loi sur la mobilité des fonctionnaires

De nouveaux outils au service  
d'une vraie carrière

DGA FP

COLLECTION  
Ressources Humaines

RESSOURCES HUMAINES

RESSOURCES HUMAINES

RESSO



## Les principales dispositions de la loi

### **Des garanties concrètes pour l'exercice de mobilités et la construction de parcours professionnels dans la fonction publique**

- Création d'un droit au départ
- Suppression des obstacles juridiques au détachement et à l'intégration entre corps et cadres d'emploi de même catégorie et de même niveau
- Création d'un droit à l'intégration au delà d'une période de cinq ans de détachement
- Création d'une nouvelle voie de mobilité entre corps et cadres d'emplois, l'intégration directe
- Ouverture réciproque des fonctions publiques civile et militaire
- Prise en compte des avantages de carrière acquis en période de détachement
- Développement du cumul d'emplois inter-fonctions publiques
- Assouplissement des conditions de cumuls d'activités

### **Des garanties nouvelles pour les agents affectés dans un service en voie de réorganisation**

- Mise en place d'un dispositif personnalisé de réorientation professionnelle pour les fonctionnaires de l'État
- Création d'une indemnité spécifique d'accompagnement à la mobilité pour les fonctionnaires de l'État
- Garantie de reprise des contrats des agents non titulaires en cas de transfert d'activités entre personnes morales publiques ou privées

### **Des pratiques de recrutement et de gestion RH modernisées**

- Autorisation du recours à l'intérim dans certains cas
- Ouverture des concours internes aux ressortissants communautaires
- Accès aux grades supérieurs d'un corps par la voie du concours ou de la promotion
- Création de corps interministériels dans la fonction publique de l'État
- Généralisation de l'entretien professionnel en lieu et place de la notation
- Dématérialisation du dossier du fonctionnaire

## > La loi sur la mobilité des fonctionnaires De nouveaux outils au service d'une vraie carrière

**La loi sur la mobilité et les parcours professionnels constitue une véritable étape dans la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Son ambition est de mettre en place des règles plus simples et plus souples, visant à décloisonner les administrations et les fonctions publiques et à libérer les possibilités pour un agent d'accomplir son parcours et de valoriser son expérience, tout en prenant mieux en compte les besoins du service public. Elle s'inscrit plus globalement dans le cadre d'un ensemble de dispositifs développés depuis deux ans pour professionnaliser le management et mettre en place une gestion personnalisée des carrières.**

Adoptée par le Parlement le 23 juillet 2009, publiée le 6 août au Journal officiel, la loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique apporte des solutions aux blocages trop souvent observés face aux souhaits de mobilité des agents publics. Elle lève les derniers freins statutaires et indemnitaires à la mobilité et crée de nouvelles garanties, aussi concrètes que novatrices, au bénéfice des fonctionnaires qui souhaitent évoluer dans leur vie professionnelle.

Des dispositions essentielles de la loi sont d'ores et déjà entrées en vigueur avec la publication de celle-ci (voir le tableau).

### Un vaste processus de concertation

La loi sur la mobilité et les parcours professionnels reprend les principales propositions arrêtées lors de la Conférence sociale sur les parcours professionnels et les conditions de travail qui s'est tenue à l'automne 2007. Plusieurs séances de travail avaient réuni alors les ministères concernés, les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers et les partenaires sociaux, sous le pilotage de la DGAFP. Le projet de texte avait ensuite été examiné par les trois conseils supérieurs de la fonction publique.

La loi a un champ étendu : elle concerne les agents titulaires et non titulaires des trois fonctions publiques (*Etat, territoriale et hospitalière*), entre lesquelles certaines « frontières » sont abolies et certaines dispositions, harmonisées.





## Objectif et principales dispositions

Garantir au fonctionnaire un droit à la mobilité, en supprimant les obstacles statutaires et indemnitaires et faire de cette mobilité un levier de modernisation des pratiques de recrutement et de gestion des ressources humaines dans la fonction publique, tels sont les objectifs majeurs de la loi destinée à offrir des carrières plus diversifiées.

### Des mesures statutaires

- Tous les corps et cadres d'emplois sont désormais ouverts au détachement et à l'intégration, y compris les corps militaires jusqu'ici fermés à l'accueil de fonctionnaires civils en leur sein. Le fonctionnaire peut donc demander un détachement dans l'un de ces corps, comparable à celui auquel il appartient, avec la garantie de ne pas se voir opposer les dispositions des statuts spécifiques de l'unité choisie.

- De plus, lorsque les conditions de recrutement et les missions exercées sont similaires entre deux corps ou cadres d'emplois, il est désormais possible au fonctionnaire d'intégrer directement l'unité où il n'exerçait pas, sans y avoir été détaché préalablement.

- Le fonctionnaire qui a été détaché depuis au moins cinq ans dans un corps ou un cadre d'emploi se verra proposer une intégration dans cette unité si l'administration souhaite poursuivre la relation de travail au-delà de cette période.

- Lors de sa réintégration dans une administration après un détachement, le fonctionnaire sera reclassé au grade et à l'échelon qui lui sont le plus favorables. Une promotion obtenue lors du détachement pourra ainsi être reconnue, manière de conforter les avantages de carrière acquis par l'agent, de valoriser l'exercice de mobilités et de fluidifier les parcours professionnels.

- L'administration ne pourra plus s'opposer au départ de l'agent en mobilité, sous réserve des nécessités du service et d'un préavis de trois mois.

- Une expérimentation est prévue pendant cinq ans pour tester l'intérêt d'un dispositif de cumul d'emplois à temps non complet relevant de plusieurs fonctions publiques.

- La durée du cumul pour la création ou la reprise d'une entreprise est étendue et les conditions de cumul d'activités accessoires pour les agents à temps non complet ou incomplet sont harmonisées pour favoriser les mobilités public - privé.



- Afin de « *garantir la continuité et l'adaptabilité des services publics* », la loi prévoit de faciliter le remplacement des agents absents. Ainsi, les trois fonctions publiques pourront avoir recours aux agents contractuels pour « *remplacer temporairement un fonctionnaire absent, en raison par exemple d'un congé ou de la participation à des activités de réserve.* » Elles seront par ailleurs autorisées à faire appel à du personnel intérimaire dans plusieurs cas : absence momentanée d'un agent, emploi ne pouvant être immédiatement pourvu, accroissement ponctuel de l'activité, etc.

- On notera enfin que la loi sécurise la situation des agents contractuels exerçant leurs fonctions dans un service transféré dans le cadre d'un transfert d'activités entre personnes publiques ou entre une personne publique et une personne privée. Lors de tels transferts, l'organisme d'accueil a obligation de reprendre l'ensemble des personnels concernés et de leur offrir un nouveau contrat qui reprend les clauses substantielles de l'ancien contrat.

## Des mesures financières

La loi "mobilité et parcours professionnels" s'inscrit dans un dispositif plus large d'accompagnement des mobilités, qu'elle parachève sur le plan statutaire. Depuis 2008, plusieurs mesures d'ordre financier ont ainsi été prises pour accompagner les agents dans l'exercice de leurs mobilités. Le plafond du gain de rémunération a été supprimé pour les fonctionnaires détachés. Par ailleurs, plusieurs indemnités ont été créées :

- Une **indemnité temporaire de mobilité**, d'un montant maximal de 10 000 euros, accordée à tout agent acceptant d'occuper pendant au moins trois ans un emploi là où l'administration a du mal à recruter, du fait du manque d'attractivité d'une zone par exemple. Pour les agents déplacés dans le cadre d'une restructuration de leur service, une prime est prévue dans la limite d'un plafond de 15 000 euros. S'y ajoute un complément indemnitaire pour les fonctionnaires perdant un emploi de responsabilité. Il compense partiellement la perte de rémunération, de façon dégressive, sur

deux ans. Enfin, une aide à la mobilité, d'un montant forfaitaire de 6 100 euros, est allouée au conjoint de l'agent déplacé.

- Une **indemnité de départ volontaire**, appelée également « pécule », attribuée à l'agent qui démissionne, soit dans le cadre d'une restructuration, soit parce qu'il crée ou reprend une entreprise, soit pour l'aider à réaliser un projet personnel. Un "coup de pouce", en quelque sorte, à une seconde carrière. Cette indemnité ne peut excéder une somme équivalant à 24 fois un douzième de la rémunération brute annuelle que percevait l'agent.

## Des mesures d'accompagnement

Parallèlement, un dispositif d'accompagnement opérationnel se met progressivement en place aux niveaux interministériel et ministériel. Il se compose des outils suivants :

### Une Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP)

Elle permet aux agents de connaître les emplois vacants proposés par l'ensemble des ministères et de leurs établissements publics et, par là même, de favoriser leur mobilité.

Elle est accessible sur le site [www.biep.gouv.fr](http://www.biep.gouv.fr) et a vocation à être complétée en 2010 par des bourses régionales de l'emploi public.

### Le conseiller mobilité-carrière

Il a pour rôle d'accompagner de façon personnalisée les agents dans leurs parcours professionnels. Des conseillers mobilité-carrière sont en cours de recrutement dans toutes les administrations et établissements publics de l'État.



## Les plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH

Placées auprès des Sgar, ces plates-formes ont pour mission de favoriser le développement des mobilités au sein d'un même bassin d'emplois et la mise en œuvre d'une gestion personnalisée des RH, ainsi que de construire les plans régionaux de GPRH pour les décliner en actions concrètes au bénéfice des agents des services régionaux et départementaux de l'État. Elles contribueront également à la mutualisation de certaines activités telles que la formation continue, l'hygiène et la sécurité et l'action sociale. Ces plates-formes seront opérationnelles en 2010.

### **Une "charte de la mobilité" en préparation**

À l'intention de l'ensemble des gestionnaires et des agents, une « charte de la mobilité » est en préparation pour en réaffirmer les principes récemment renouvelés (droit à la mobilité maintien des avancements acquis, assouplissement du détachement, intégrations directes et après détachement...) et en présenter les grands principes et les outils nouveaux (bourses de l'emploi, plates-formes régionales d'appui à la GRH, conseillers mobilité-carrière, répertoires métiers...). De nombreuses administrations (telles que les ministères financiers) se sont engagées à leur niveau, par ailleurs, à développer des démarches de type « charte interne de mobilité ».





## Calendrier de mise en œuvre

	Disposition	Délai d'application
1	Création d'un droit au départ	■
2	Suppression des obstacles juridiques au détachement et à l'intégration entre corps et cadres d'emploi de même catégorie et de même niveau	■
3	Création d'un droit à l'intégration au delà d'une période de cinq ans de détachement	■
4	Création d'une nouvelle voie de mobilité entre corps et cadres d'emplois, l'intégration directe	■
5	Ouverture réciproque des fonctions publiques civile et militaire	■
6	Prise en compte des avantages de carrière acquis en période de détachement	■
7	Expérimentation du cumul d'emplois inter-fonctions publiques	■
7b	Assouplissement des conditions de cumuls d'activités	■
8	Mise en place d'un dispositif personnalisé de réorientation professionnelle pour les fonctionnaires de l'État	■
9	Création d'une indemnité spécifique d'accompagnement à la mobilité pour les fonctionnaires de l'État	■
10	Garantie de reprise des contrats des agents non titulaires en cas de transfert d'activités entre personnes morales publiques ou privées	■
11	Autorisation du recours à l'intérim dans certains cas	■
12	Ouverture des concours internes aux ressortissants communautaires	■
13	Accès aux grades supérieurs d'un corps par la voie du concours ou de la promotion	■
14	Création de corps interministériels dans la fonction publique de l'État	■
15	Généralisation de l'entretien professionnel en lieu et place de la notation	■
16	Dématérialisation du dossier du fonctionnaire	■

- Application immédiate
- Nécessite un décret d'application
- Nécessite une modification ou l'édiction de statuts particuliers

### Pour en savoir plus sur la loi :

[www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)

rubrique Mobilité et parcours professionnels.