



# ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

mobilité

Question écrite n° 76925

## Texte de la question

M. Dominique Perben attire l'attention de M. le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique sur les inquiétudes de nombreux fonctionnaires. En effet, la loi du 3 août 2009 sur la mobilité et les parcours professionnels dans la fonction publique a pour ambition d'ouvrir les perspectives de carrière pour les fonctionnaires, et particulièrement ceux qui souhaitent saisir une opportunité pour élargir leurs compétences ou se réorienter au profit d'un nouveau service d'accueil. Or de nombreuses candidatures retenues lors de l'ensemble des étapes de la procédure administrative avec avis favorable de l'ensemble des services ne se concrétisent pas. Le plafond d'emploi lié à l'enveloppe budgétaire dont bénéficient les ministères ne permet de recruter d'agents que sous réserve d'un flux d'agents en sens inverse. Aussi, l'ensemble des possibilités de mutations inter-ministères, reste parfois bloqué jusqu'à modification des plafonds de postes. Cela pénalise non seulement l'ensemble des personnels dans sa situation, mais également les services concernés et de fait l'efficacité de l'action de l'administration. Les carrières de ces fonctionnaires s'en trouvent irrémédiablement pénalisées et concentrées sur les mutations vu les possibilités minimales qui se présentent dans une telle configuration. Enfin, alors que la LOLF a instauré un budget par missions, les créations de postes « par missions » et la réactivité des ministères s'en trouvent également pénalisées. Aussi, il lui demande quelles mesures le Gouvernement entend prendre pour répondre à ces carences dans la mobilité des fonctionnaires qui pénalisent non seulement les personnels, mais surtout la capacité d'adaptation et de réactivité des administrations publiques.

## Texte de la réponse

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique s'inscrit dans le mouvement de modernisation de la fonction publique dont l'une des ambitions est de diversifier les parcours des fonctionnaires et rendre les carrières plus attractives. Elle fixe en la matière trois grands objectifs qui sont : la levée des obstacles juridiques à la mobilité des fonctionnaires, la continuité et l'adaptabilité des services publics et la mise en oeuvre d'une gestion des ressources humaines personnalisée afin de faciliter les parcours de carrière et de valoriser le mérite. La loi offre des garanties concrètes aux fonctionnaires qui souhaitent évoluer dans leur vie professionnelle telles que : le droit au départ en mobilité, la possibilité d'être intégré directement dans un autre corps ou cadre d'emplois, le droit à intégration après cinq ans de détachement ou encore la reconnaissance des avantages de carrière acquis lors d'une mobilité sur la base du principe du plus favorable. La plupart des dispositions de la loi sont d'application directe et sont entrées en vigueur lors de sa publication. Leurs modalités d'application ont été précisées par la circulaire du 19 novembre 2009. Il s'agit notamment des nouveaux droits en matière de mobilité ainsi que des dispositions relatives au recrutement et au cumul d'activités. Les textes d'application requis pour l'entrée en vigueur des autres dispositions ont été publiés ou sont en cours de publication. Cette mobilité s'inscrit dans un cadre budgétaire profondément rénové par la loi organique relative aux lois de finances du 1er août 2001. Négocié chaque année entre les ministères dépensiers et le ministère du budget puis voté par le Parlement, le budget de l'État s'inscrit dans une volonté forte de maîtrise des dépenses publiques et de réduction de la dette publique.

En matière de dépenses de personnel, il se caractérise ainsi par un double plafond ministériel exprimé en équivalents temps plein travaillé (ETPT) et en crédits de masse salariale. Dans ce contexte, le développement des mobilités doit permettre à chaque responsable de mission ou de programme de mieux faire face à ses besoins et leur évolution. À l'inverse, il ne doit pas avoir pour effet de porter atteinte aux équilibres budgétaires inscrits dans la loi de finances. Dès lors, il appartient en amont aux administrations et établissements publics de l'État de développer une meilleure gestion prévisionnelle de leurs besoins en termes d'emplois, d'effectifs et de compétences et d'anticiper en conséquence le flux des entrées et sorties de personnel nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. Pour faciliter ainsi la prise en compte de la loi du 3 août 2009 dans les pratiques de la gestion des ressources humaines (GRH), plusieurs outils ont été élaborés. Une charte de la mobilité dans la fonction publique de l'État définit les principes et les valeurs qui fondent toute politique de gestion des parcours professionnels. Un kit mobilité a été diffusé ; il rassemble toutes les informations utiles décrivant les démarches, les outils et le rôle des acteurs en la matière. Il est destiné aux professionnels de la GRH, notamment aux conseillers mobilité-carrière. Nouveau métier dans l'administration, le conseil mobilité-carrière est destiné à accompagner les agents dans leurs orientations professionnelles et de les aider à concevoir un projet professionnel.

## Données clés

**Auteur :** [M. Dominique Perben](#)

**Circonscription :** Rhône (4<sup>e</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 76925

**Rubrique :** Fonctionnaires et agents publics

**Ministère interrogé :** Travail, solidarité et fonction publique

**Ministère attributaire :** Budget, comptes publics, fonction publique et réforme de l'État

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 20 avril 2010, page 4447

**Réponse publiée le :** 15 février 2011, page 1480