



*Liberté • Égalité • Fraternité*  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

4ème cycle de concertation visant à refonder le contrat social  
avec les agents publics :

**Comment proposer aux agents un accompagnement  
renforcé dans leurs transitions professionnelles et faciliter la  
mobilité ?**

Groupe de travail n°3



## Ordre du jour

- I. Mettre en place les mécanismes favorisant la mobilité et les transitions professionnelles au sein de la fonction publique
  
- II. Les dispositifs et aides au départ de la fonction publique pour les agents qui le souhaitent

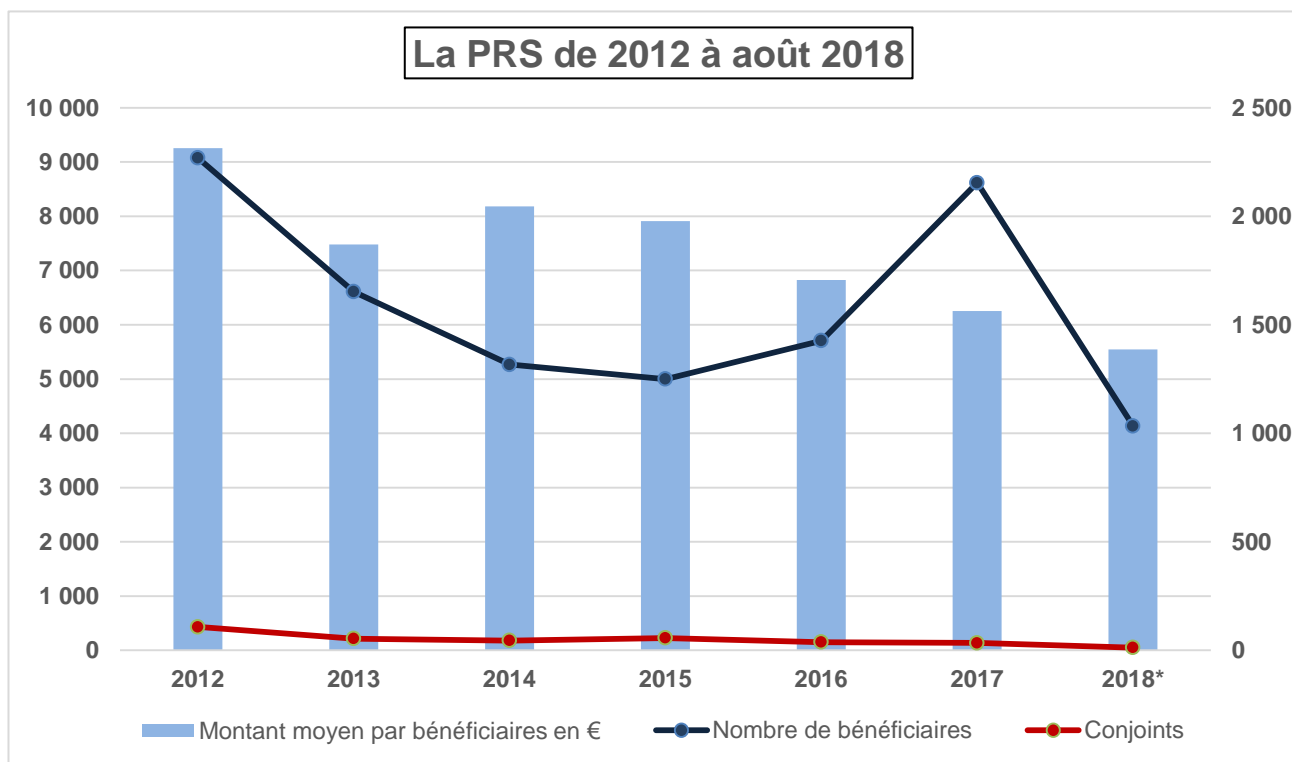
- I. Mettre en place les mécanismes favorisant la mobilité et les transitions professionnelles au sein de la fonction publique

## 1) Les dispositifs indemnitaires

## I. L'indemnisation des mobilités géographiques et fonctionnelles : la PRS (1)

### La prime de restructuration de service

- ✓ Modulée par chaque ministère en fonction des contraintes supportées par les agents
- ✓ Plafond = 15 000 €
- ✓ Complétée le cas échéant d'une allocation d'aide à la mobilité du conjoint si celui-ci est contraint de cesser son activité professionnelle (6 100 €)



## I. L'indemnisation des mobilités géographiques et fonctionnelles : la PRS (2)

Le décret n° 2008-366 offre la possibilité aux employeurs de moduler le montant de la PRS selon les contraintes subies par l'agent.

### *Une large utilisation de cette possibilité d'adaptation aux enjeux des réorganisations :*

- Les critères les plus fréquemment pris en compte sont les changements d'affectation entraînant ou non un changement de résidence familiale, avec une modulation résultant de la composition familiale
- Quelques cas particuliers : accompagnement reconversion professionnelle, prise en compte de la perte de rémunération, pas d'utilisation des critères (versement systématique du montant plafond)
- Ces critères peuvent être diversement hiérarchisés et valorisés (en termes de distance/d'allongement de la durée de trajet, de prise en compte plus ou moins importante de la composition familiale)
- Certains ministères ont privilégié une harmonisation ministérielle/directionnelle des conditions de versement, d'autres ont choisi d'adapter les modulations en fonction des restructurations (en particulier pour les opérateurs)

## I. L'indemnisation des mobilités géographiques et fonctionnelles : la PARRE (1)

La prime d'accompagnement de la réforme territoriale (PARRE)

Réservée aux réorganisations résultant de la fusion des régions

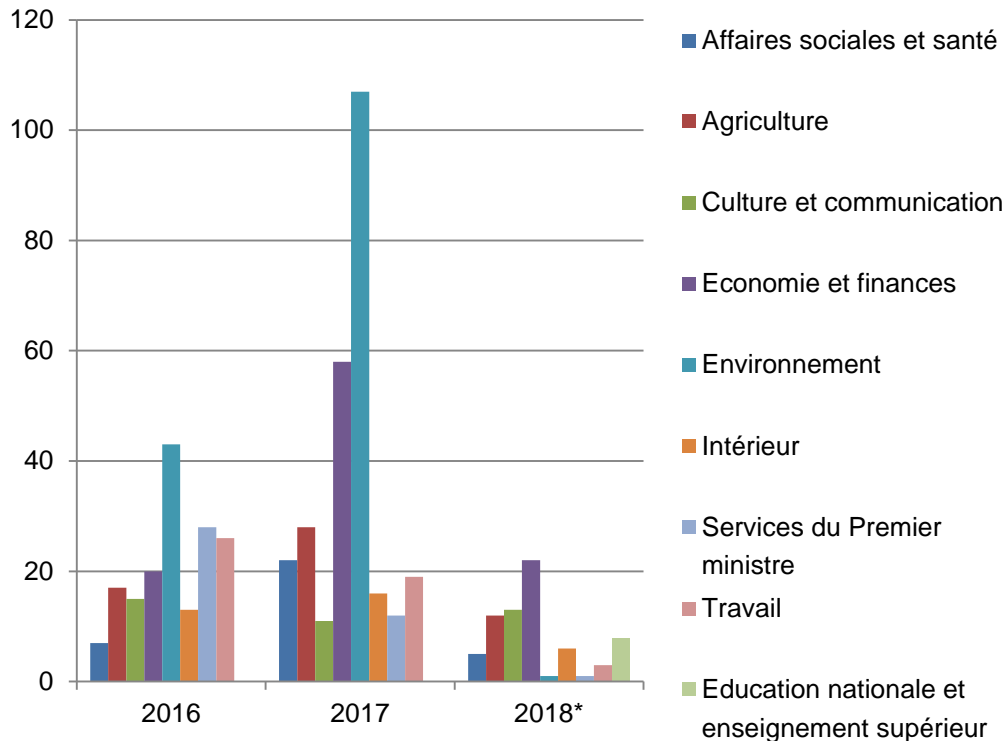
- ✓ Dispositif entièrement interministériel (arrêté unique de modulation)
- ✓ Plafond = 30 000 €
- ✓ Part spécifique pour accompagner les mobilités fonctionnelles (500 €)
- ✓ Complétée le cas échéant d'une allocation d'aide à la mobilité du conjoint si celui-ci est contraint de cesser son activité professionnelle (6 100 €)

PARRE mobilité géo	2016	2017	08/2018
Montant global	2 266 600 €	3 760 000 €	895 987 €
Nombre de bénéficiaires	169	271	73
Montant moyen par bénéficiaire	13 412 €	13 579€	12 274 €

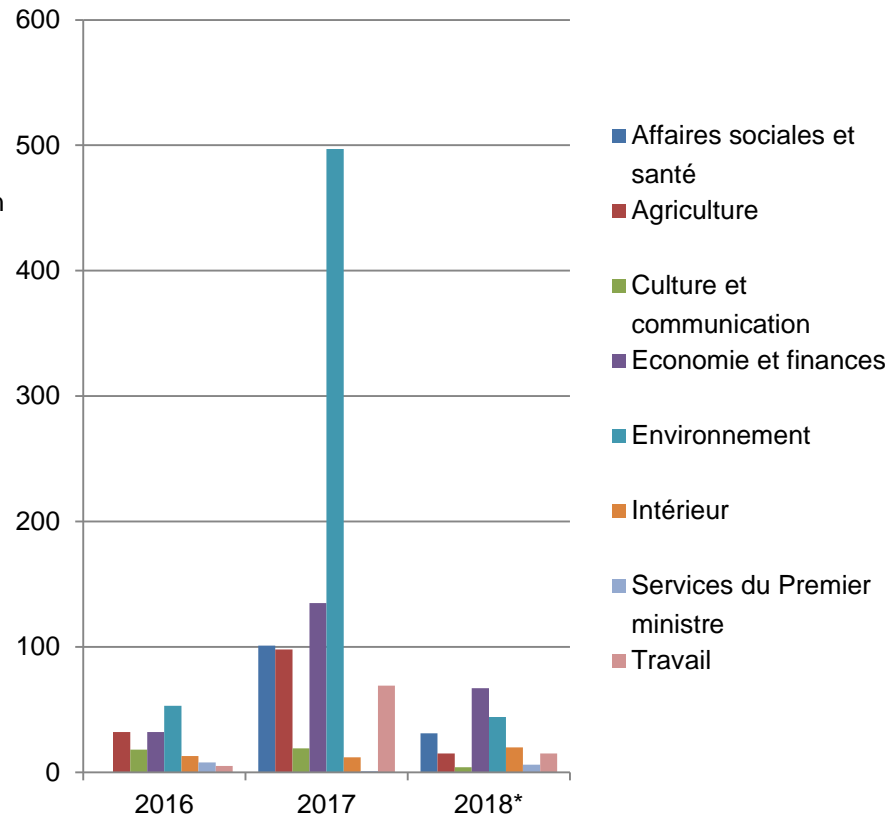
PARRE mobilité fonction	2016	2017	08/2018
Montant global	80 500 €	466 500 €	100 000 €
Nombre de bénéficiaires	161	933	200
Montant par bénéficiaire	500 €	500 €	500€

## I. L'indemnisation des mobilités géographiques et fonctionnelles : la PARRE (2)

**PARRE mobilité géographique - nombre de bénéficiaires par ministère entre 2016 et août 2018**



**PARRE mobilité fonctionnelle - nombre de bénéficiaires par ministère entre 2016 et août 2018**



*Le complément à la mobilité du conjoint est peu utilisé :  
7 bénéficiaires en 2016 , 11 en 2017 et 6 en 2018*

## I. L'indemnisation des mobilités géographiques et fonctionnelles : la PARRE (4)

Les bénéficiaires de la **part fonctionnelle** sont très largement les plus nombreux (1294 contre 513 pour la part géographique), indiquant que le maintien des sites par leur spécialisation fonctionnelle a été privilégié dans le cadre des réorganisations.

Répartition géographique et par ministère des agents ayant touchés la PARRE - mobilité fonctionnelle	Nouvelle-Aquitaine	Auvergne-Rhône-Alpes	Grand-Est	Occitanie	Hauts-de-France	Normandie	Bourgogne-Franche-Comté	Autres*	Total général
Affaires sociales et santé	30	11	13	25	31	16	5	1	132
Agriculture	21	26	37	22	9	2	24	3	144
Culture	14	5	1	11	1	3	4	2	41
Ecologie	116	161	77	76	59	72	48	8	617
Economie et finances	46	21	35	31	25	24	22	7	211
Intérieur	12		11	6	1	12	3	0	45
Services du Premier ministre	4	2	3		1	2	3	0	15
Travail et emploi	23	12	15	1	14	9	14	1	89
<b>Total général</b>	<b>266</b>	<b>238</b>	<b>192</b>	<b>172</b>	<b>141</b>	<b>140</b>	<b>123</b>	<b>22</b>	<b>1294</b>

\* Effets de bord dans d'autres régions liés à des spécificités organisationnelles, structures de pilotage, etc...



## I. L'indemnisation des mobilités géographiques et fonctionnelles : l'IM (FPT) et l'IEM (FPH)

### L'indemnité de mobilité (IM)

- ✓ Dispositif spécifique à la fonction publique territoriale
- ✓ vise à indemniser l'allongement de la distance entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail
- ✓ Comprend l'indemnisation de la perte d'emploi du conjoint
- ✓ Plafond = 30 000 €

### L'indemnité exceptionnelle de mobilité (IEM)

- ✓ Dispositif spécifique à la fonction publique hospitalière
- ✓ vise à indemniser le changement de lieu de travail
- ✓ Plafond = 5 335,72 €

## II. Les dispositifs de maintien temporaire de la rémunération : l'IAM et le CIA

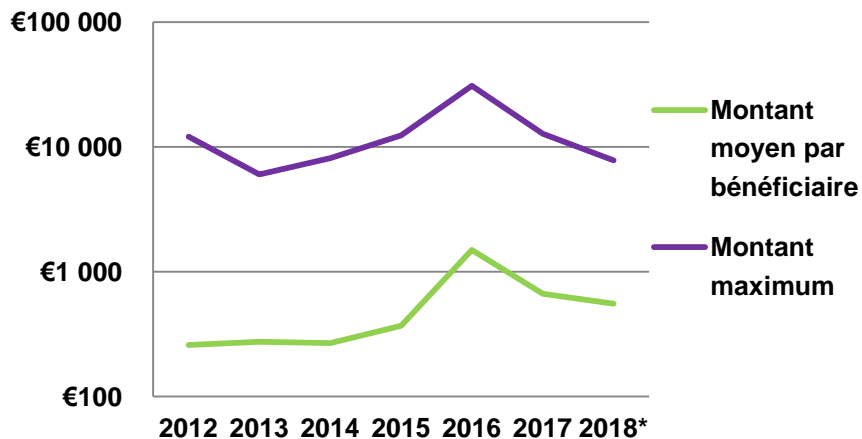
*indemnité d'accompagnement à la mobilité (IAM)*

- ✓ Versée durant 3 ans par l'administration **d'accueil**
- ✓ Différence entre le régime indemnitaire d'origine et le plafond indemnitaire de l'emploi d'accueil

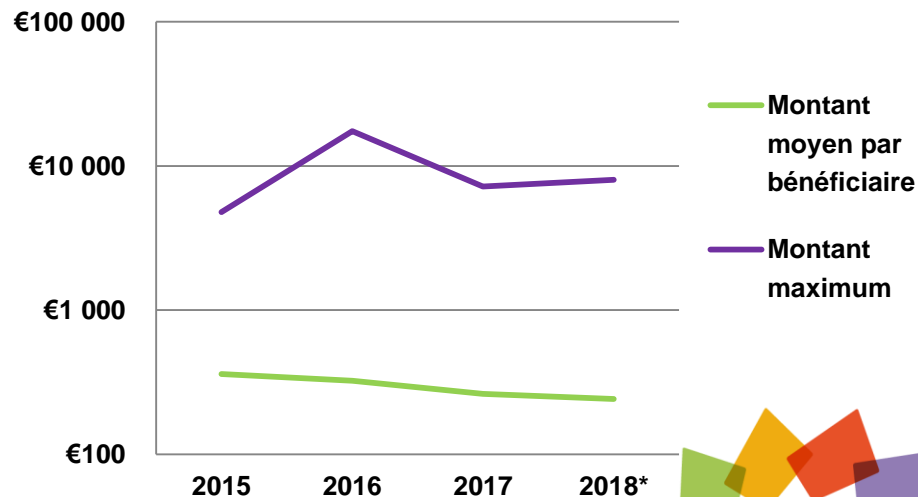
*complément indemnitaire d'accompagnement*

- ✓ Versé durant 7 ans (dégressif à partir de 5 ans) par l'administration **d'origine**
- ✓ Différence entre le régime indemnitaire d'origine et celui de l'emploi d'accueil

**Montants servis au titre de l'IAM entre 2012 et août 2018**



**Montants servis au titre du CIA entre 2015 et août 2018**



## *Dispositifs d'accompagnement des mobilités - Perspectives*

- L'accompagnement des mobilités doit-il s'effectuer de manière transversale, y compris au niveau des barèmes ou bien relever de la compétence de chaque employeur ? Quelle capacité d'adaptation faut-il laisser à l'employeur pour tenir compte des caractéristiques et de la complexité de ses réorganisations ?
- Quels critères de modulation pourraient être revus/intégrés pour mieux prendre en compte les contraintes pour les agents résultant d'une réorganisation/restructuration ? Faut-il prendre en compte d'autres contraintes que les contraintes familiales/ personnelles ?
- Les dispositifs de maintien de rémunération existants sont-ils efficaces pour favoriser la mobilité intra- et inter-versants en cas de réorganisation ?

- I. Mettre en place les mécanismes favorisant la mobilité et les transitions professionnelles au sein de la fonction publique

## 2) L'accompagnement personnalisé et la formation

### - Comment utiliser le levier de la formation pour accompagner les mobilités?

#### Quels engagements concernant la conduite des politiques de formation ?

- Généraliser au sein des plans de formation, une offre de formation **dédiée à l'accompagnement des personnes en recherche de mobilité (rédaction CV, préparation entretien, etc)** et identifier spécifiquement dans les plans de formation les parcours de formation permettant d'acquérir les qualifications correspondant à des **filières professionnelles ou métiers en tensions dans le service** ;
- Mobiliser davantage les écoles de service public pour la mise en place de **dispositifs passerelles** permettant de réaliser une mobilité vers un métier en tension en interne ou dans la fonction publique ;
- **Développer l'information et la communication auprès des agents publics et des managers sur le compte personnel de formation**, en vue d'en faciliter l'accès pour réaliser des projets personnels d'évolution professionnelle;
- Expérimenter des dispositifs de **formation en alternance** permettant de réaliser des changements de filière professionnelle sur des métiers en tension en s'appuyant sur les dispositifs juridiques existants (période de professionnalisation ou autre)
- Développer une offre de formation professionnelle à l'attention des conseillers et acteurs RH en charge de l'accompagnement personnalisé des agents dans la construction de leurs parcours professionnels (action 12 du schéma directeur).

I. Mettre en place les mécanismes favorisant la mobilité et les transitions professionnelles au sein de la fonction publique

II. Les dispositifs et aides au départ de la fonction publique pour les agents qui le souhaitent

- I. Les dispositifs et aides au départ de la fonction publique pour les agents qui le souhaitent

## 1) L'indemnité de départ volontaire : éléments de bilan et perspectives d'évolution

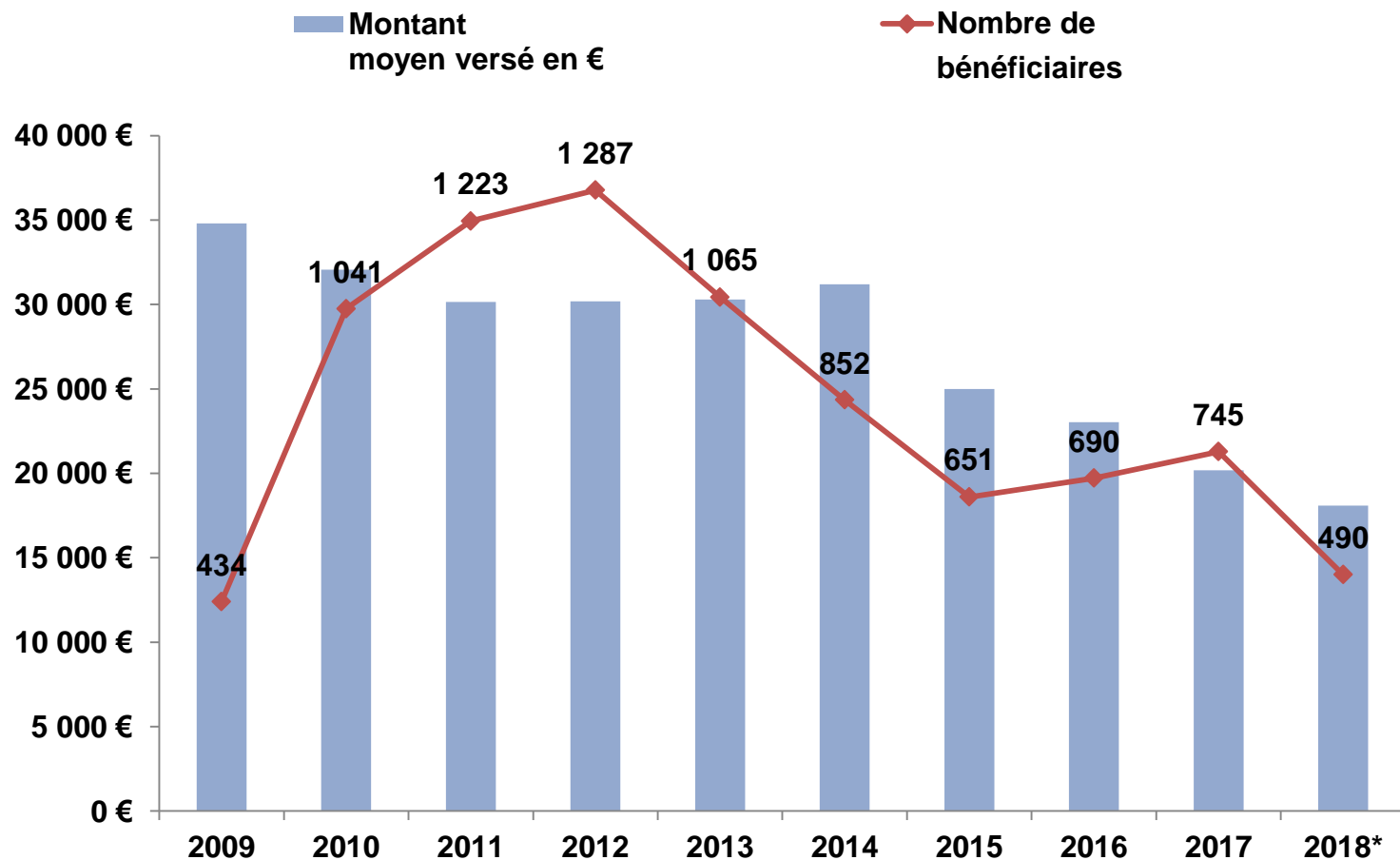
### III. Les départs définitifs de la fonction publique : l'IDV

IDV - FPE	IDV - FPT	IDV - FPH	IDV – Ouvriers d'Etat Défense
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Eligibilité : 5 ans avant l'âge d'ouverture des droits à pension</li> <li>✓ Plafonné à 2 ans de rémunération, montants modulés à l'ancienneté par les ministères</li> <li>✓ Pas de droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE)</li> <li>✓ Création/reprise d'entreprise : mêmes conditions mais hors opération de restructuration</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Eligibilité : 5 ans avant l'âge d'ouverture des droits à pension</li> <li>✓ Plafonné à 2 ans de rémunération, montants modulés par délibération de la CT</li> <li>✓ Pas de droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE)</li> <li>✓ Création/reprise d'entreprise : mêmes conditions mais hors opération de restructuration</li> <li>✓ Possibilité de bénéficier de l'IDV pour mener un <b>projet personnel</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Eligibilité : 5 ans de service effectif et 2 ans avant l'âge d'ouverture des droits à pension</li> <li>✓ Plafonné à 45 734,71€ et modulé selon la durée de service</li> <li>✓ Pas de droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE)</li> <li>✓ N'existe <b>que pour les cas de restructuration</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Eligibilité : 6 ans de service et 2 ans avant l'âge d'ouverture des droits à pension</li> <li>✓ Montants fixés selon l'ancienneté et dégressifs après 27 ans de service</li> <li>✓ Création/reprise d'entreprise : montant spécifique, réservé aux ouvriers de l'Etat justifiant de 3 ans de service et se situant à plus de 2 ans de l'AODR</li> <li>✓ <b>Exonération fiscale et sociale</b> (sauf si &gt; indemnité licenciement)</li> <li>✓ Ouvre droit à l'<b>ARE</b></li> </ul>



III. Les départs définitifs de la fonction publique : l'IDV FPE (1)

L'IDV entre 2009 et août 2018

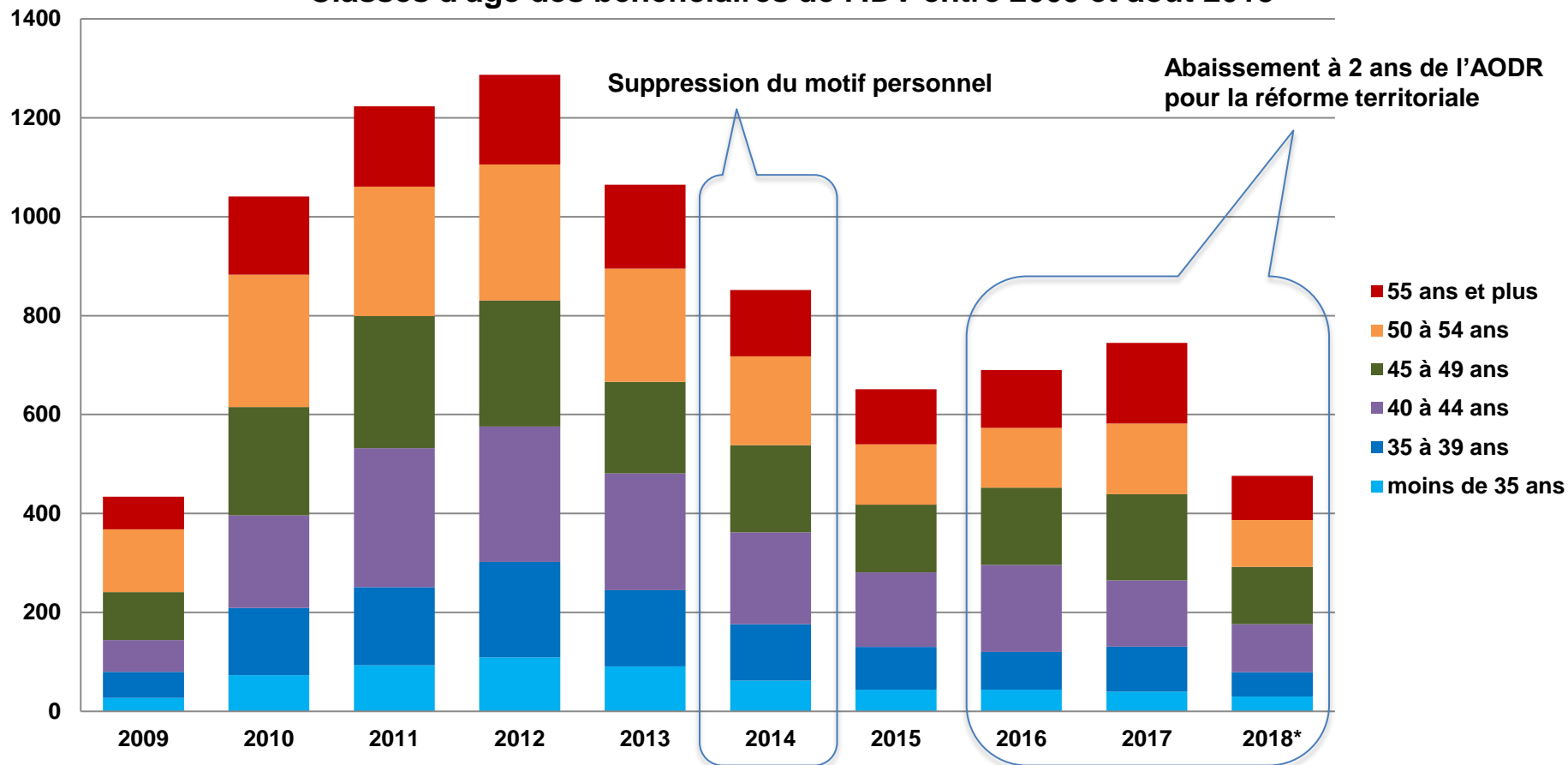


**Remarque :**  
la suppression en 2014 du motif personnel ne semble pas avoir accéléré le rythme de la baisse du recours à l'IDV



### III. Les départs définitifs de la fonction publique : l'IDV FPE (2)

Classes d'âge des bénéficiaires de l'IDV entre 2009 et août 2018

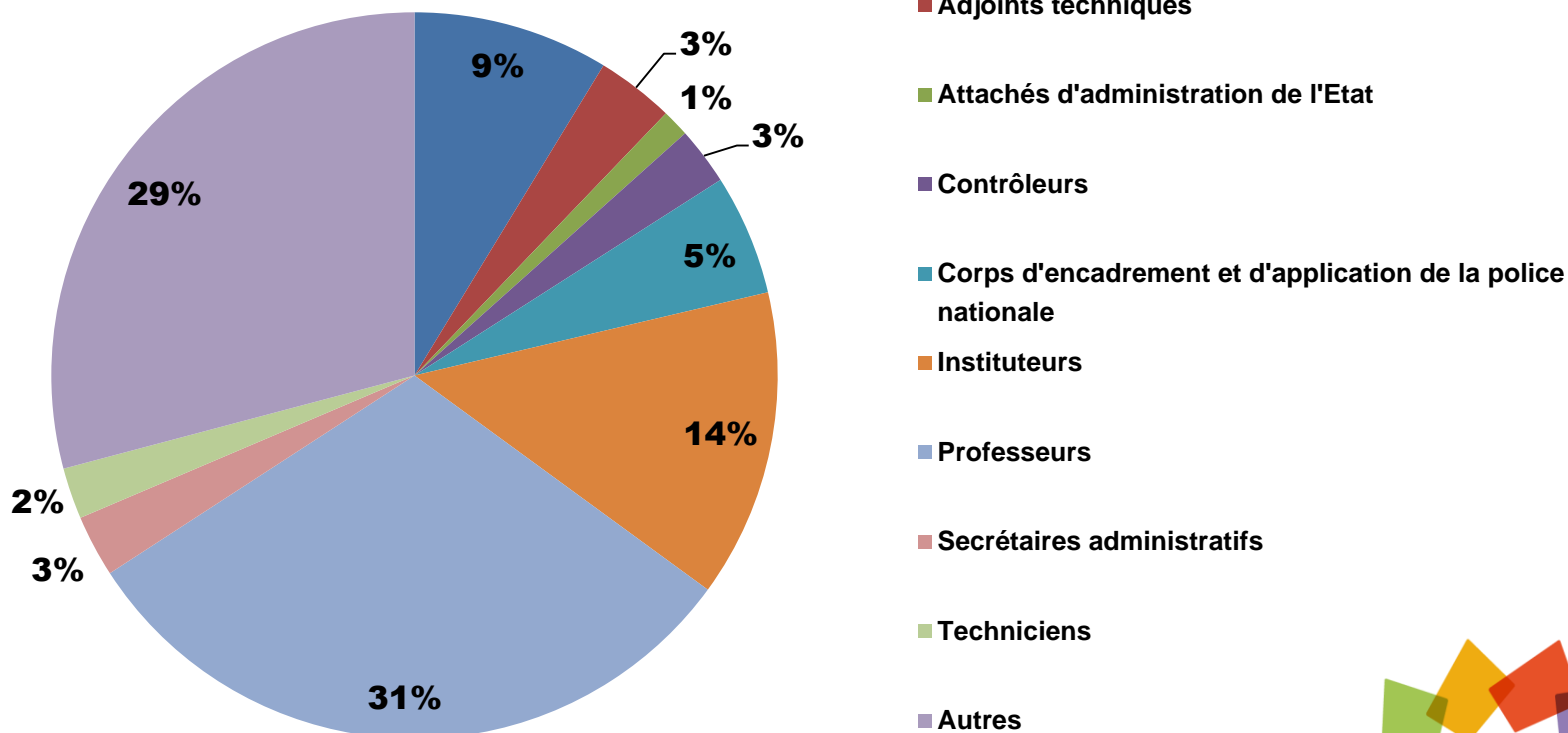


58% sont âgés de 45 ans ou plus mais 34 % sont compris dans la tranche d'âge 35-44 ans

### III. Les départs définitifs de la fonction publique : l'IDV FPE (3)

45% des bénéficiaires sont des enseignants (= poids dans l'emploi public)  
13% sont issus de la filière administrative

Répartition par corps des  
bénéficiaires de l'IDV de 2009 à 2017



## *Perspectives d'évolution*

- Comment rendre le dispositif plus attractif et plus sécurisant pour les agents publics ? Sur quels paramètres agir ?
- D'autres outils indemnitaires ou de rémunérations vous semblent ils nécessaires ?

- I. Les dispositifs et aides au départ de la fonction publique pour les agents qui le souhaitent

## 2) Les autres leviers RH mobilisables pour accompagner les mobilités hors fonction publique

## A. Construire de nouveaux partenariats locaux pour accompagner les agents dans leur démarche de mobilité en dehors de la fonction publique

En complément de la mobilisation des **acteurs ministériels** (encadrement, CMC, services RH) chargés d'aider l'agent à construire son projet professionnel et d'accompagner les mobilités internes, d'autres acteurs sont appelés à intervenir si la mobilité intervient en dehors de la fonction publique.

- Fortes de leur connaissance du marché de l'emploi local, les **PFRH** peuvent être chargées de coordonner le dispositif et d'accompagner les agents souhaitant effectuer une mobilité
- Mise en place d'un **dispositif partenarial** associant les acteurs ministériels, les PFRH et Défense Mobilité: l'agence de reconversion de la Défense du ministère des Armées dispose d'une **expertise en matière d'accompagnement des reconversions professionnelles** des militaires mais également des personnels civils et des conjoints des agents du ministère **vers le secteur public comme vers le secteur privé.**

## B. Les outils interministériels mobilisables

### **B.1. Mise en place d'un marché interministériel d'appui aux transformations RH**

- Le marché public interministériel de prestation de conseil en matière RH sera **notifié fin novembre**.
- Il permettra aux services d'avoir recours à des prestations d'accompagnement des mobilités (méthodologie d'accompagnement individuel et collectif des mobilités liées à des réorganisations) et pourra aussi être mobilisé pour permettre aux agents de bénéficier de prestations individualisées (bilan de compétences, aide à la mobilité géographique).

### **B.2. Création d'un Fonds d'accompagnement interministériel ressources humaines (FAIRH) :**

- Le PLF 2019 porte création d'un Fonds d'accompagnement interministériel Ressources humaines (FAIRH) doté de **50 millions d'euros**.
- Ce fonds, piloté par la DGAFP, constitue un nouvel outil interministériel pour venir en soutien des opérations majeures de transformation des organisations en fournissant des moyens financiers pour mettre en place par exemple un **accompagnement RH renforcé** des agents (coaching, bilan de compétences, formation pour une reconversion professionnelle, aide à la mobilité, outplacement, accompagnement familial) en plus des dispositifs **indemnitaires**.

## B. Les outils interministériels mobilisables ou à créer

### **B.3. Mobilisation des outils de l'accompagnement personnalisé**

Différents outils d'aide à la reconversion dans le secteur privé pourraient être développés :

- Soutien à la création d'entreprise
- Soutien à la reprise d'une activité professionnelle dans le secteur privé ( mécanismes pouvant être envisagés : formation professionnelle – formation métier, aide à l'acquisition de technique de recherche d'emploi - + accompagnement par un conseiller en évolution professionnel )

### **B.4. Développer les leviers de sécurisation des parcours public-privé**

Renforcer la sécurisation de la mobilité vers le secteur privé, par exemple en élargissant la possibilité d'être détaché en entreprise privée, au-delà des cas aujourd'hui prévus par le statut général, pour les personnes dont l'emploi est supprimé lors d'une réorganisation ou en cas d'externalisation





## **B.5. Création d'un dispositif de formation dédié à l'accompagnement des transitions professionnelles ?**

Ce dispositif pourrait prendre la forme d'un congé spécifique :

- auquel auraient accès les personnels concernés par une réorganisation (avec éventuellement des droits accrus pour les agents à risque d'inaptitude);
- Pour le suivi d'une formation qualifiante nécessaire à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle, en articulation avec les droits CPF ;
- La rémunération des personnes concernées pouvant être maintenue sur la période donnée;

**MERCI DE VOTRE ATTENTION**