



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

carrière

Question écrite n° 102547

Texte de la question

M. Dino Cinieri attire l'attention de M. le ministre de la fonction publique sur les difficultés que rencontrent les agents de la formation publique par rapport à la question de la mobilité et de leur déroulement de carrière. Il lui demande de bien vouloir lui faire connaître les progrès que peuvent attendre les agents du projet de modernisation de la fonction publique qu'il vient d'élaborer.

Texte de la réponse

Plusieurs dispositions de la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, dont certaines prises en application du protocole d'accord du 25 janvier 2006 signé entre le ministre de la fonction publique et trois organisations syndicales (CFDT, CFTC, UNSA), entraîneront des améliorations substantielles en faveur de la mobilité et des déroulements de carrière des agents de la fonction publique. Sont à relever, en particulier, les mesures relatives à la formation professionnelle des agents publics (chapitre 1) et celles qui concernent l'adaptation des règles de mise à disposition des fonctionnaires (chapitre 2). La modernisation des règles de déontologie (chapitre 3) permettra quant à elle de favoriser les échanges et la mobilité entre le secteur public et le secteur privé. I. La loi de modernisation de la fonction publique introduit dans son premier chapitre plusieurs dispositions novatrices afin de mieux organiser les parcours professionnels des agents publics et de lever certains freins à la mobilité que ces derniers peuvent rencontrer dans l'organisation de leur carrière. La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), en substitution d'une épreuve de concours, constitue un premier axe d'amélioration de la mobilité fonctionnelle des agents et un puissant levier de promotion interne également. En permettant à des agents publics expérimentés de faire valoir leurs qualifications professionnelles dans les concours organisés au titre de la promotion interne, la RAEP permettra la promotion d'agents dont les compétences acquises au cours de leur carrière ne sont pas suffisamment reconnues dans le cadre de concours présentant un caractère exclusivement académique. Plusieurs dispositifs permettront une mise en oeuvre pleine et entière de la validation des acquis de l'expérience (VAE), qui contribuera à fluidifier les parcours professionnels dans la fonction publique. Sur le principe, la formation professionnelle tout au long de la vie sera expressément reconnue dans le statut général des fonctionnaires au bénéfice des agents des trois fonctions publiques. La première mesure qui donnera corps à ce nouveau principe est l'extension aux fonctionnaires du bénéfice du congé pour validation des acquis de l'expérience, qui a été instauré au profit des salariés du secteur privé par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, ainsi que du congé pour bilan de compétences. Ces mesures partent du constat que la formation professionnelle des fonctionnaires et des agents publics est une des garanties du maintien de l'employabilité de ces agents et qu'elle constituera à l'avenir l'un des principaux leviers d'une politique de gestion des ressources humaines performante. La seconde mesure est l'institution du droit individuel à la formation (DIF) au profit des fonctionnaires, à l'image de ce qui existe déjà au profit des salariés du secteur privé, de vingt heures par an cumulable dans la limite de six ans. II. Le second chapitre de la loi de modernisation de la fonction publique rénove le régime de la mise à disposition des fonctionnaires de l'État. Il constitue le second volet d'une réforme qui permettra d'assouplir les conditions de mobilité et de déroulement de carrière des agents publics tout en

clarifiant les pratiques actuelles. Outre la reconnaissance de la mise à disposition comme un instrument à part entière de la mobilité au sein de la fonction publique, un certain nombre de dispositions permettront de lever des contraintes qui peuvent faire obstacle aux mises à disposition d'agents publics ou qui sont mal respectées (suppression de l'obligation de publicité des arrêtés et conventions, suppression de l'interdiction de verser des compléments de rémunération). Les modalités de mise à disposition d'un agent public seront par ailleurs assouplies et élargies dans plusieurs directions. Cette extension concernera le périmètre des organismes bénéficiaires : son champ comprendra désormais l'État, les collectivités locales, les établissements publics de l'État et des collectivités locales, ainsi que tous les organismes concourant à la mise en oeuvre d'une politique publique des collectivités et personnes morales précitées. Par ailleurs, deux types de mises à disposition aujourd'hui interdites seront explicitement autorisées : la première vise les échanges entre les trois fonctions publiques, la seconde concerne les États étrangers. Ces mises à disposition pourront être à temps plein ou à temps partagé. Ces assouplissements seront parallèlement équilibrés par un meilleur suivi des mises à disposition. À cet effet, la loi systématise tout d'abord l'obligation de conclure une convention entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil, qui ne s'impose pas aujourd'hui pour les mises à disposition entre administrations et auprès d'organisations internationales. Par ailleurs, la loi rend obligatoire le remboursement des mises à disposition « entrantes » et « sortantes », c'est-à-dire des mises à disposition impliquant des tiers de l'administration, à l'exception des mises à disposition auprès d'organisations internationales. Cette mesure vise à renforcer la sécurité juridique des mises à disposition, à accroître la sincérité budgétaire, à faciliter le suivi des mises à disposition et à introduire un contrôle financier systématique de ces dernières. III. Le chapitre III a pour objectif d'encourager les échanges entre le secteur public et le secteur privé, tout en clarifiant le dispositif de contrôle de la déontologie. Sont ainsi prévus : un renforcement de l'autorité de la commission de déontologie, désormais unique et indépendante, avec la présence accrue de magistrats ; l'obligation pour les agents qui exercent des fonctions de contrôle ou de responsabilité, de passer en commission de déontologie ; l'obligation pour l'administration de respecter les avis d'incompatibilité prononcés au titre du contrôle pénal par la commission de déontologie ; en contrepartie, la réduction de cinq à trois ans du délai d'incompatibilité entre des fonctions de responsabilité ou de contrôle dans l'administration et des fonctions similaires dans le secteur privé. Au vu de ces différents éléments, la loi de modernisation de la fonction publique constitue à l'évidence une avancée notable dans le sens d'une meilleure prise en compte des difficultés rencontrées par les agents dans l'organisation de leur mobilité et de leur déroulement de carrière.

Données clés

Auteur : [M. Dino Cinieri](#)

Circonscription : Loire (4^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 102547

Rubrique : Fonctionnaires et agents publics

Ministère interrogé : fonction publique

Ministère attributaire : fonction publique

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 22 août 2006, page 8707

Réponse publiée le : 27 mars 2007, page 3158