



FICHE 4 : COMMENT VALORISER LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE ET PROFESSIONNELLE DANS LE POUVOIR D'ACHAT

1- Le contexte

La mobilité professionnelle et géographique au sein de la fonction publique fait l'objet d'une forte attente tant de la part de l'employeur que de l'agent, avec une acuité particulière du fait d'une fonction publique de carrière.

En dépit des dispositions législatives qui consacrent un droit à la mobilité, celle-ci demeure un chantier permanent de la fonction publique.

2- Les enjeux

Les évolutions induites par la révision générale des politiques publiques et les attentes des fonctionnaires nécessitent l'ouverture d'un chantier spécifique. La mobilité est un enjeu à la fois pour l'agent, titulaire ou non titulaire, et pour l'administration : pour l'agent, il s'agit d'optimiser la fluidité de son parcours ; pour l'administration, il s'agit d'un moyen indispensable pour adapter l'allocation des ressources humaines à ses évolutions. Compte tenu des contraintes matérielles qu'induit la mobilité, notamment pour les femmes, la question se pose de son accompagnement par des dispositifs financiers incitatifs. La mobilité doit permettre :

- une gestion personnalisée des carrières (organisation de parcours de mobilité pour l'accès à certains postes...). L'organisation de véritables parcours est une nécessité au regard de la problématique de l'allongement des carrières et la mobilité apparaît comme un moyen de veiller à l'employabilité tout au long de la carrière des agents. Pour les agents, l'organisation de parcours participe à la reconnaissance professionnelle et permet d'entretenir la motivation ;
- une adaptation plus fluide de l'administration à l'évolution de ses missions (apparition de fonctions nouvelles liées par exemple à l'évolution des technologies, à l'évolution des rapports avec le public...);
- la détermination des emplois et postes prioritaires et la prise en compte des sujétions liées aux déplacements nécessaires à l'exercice des fonctions.

3- Éléments soumis à la réflexion

- Comment mieux concilier l'intérêt des agents avec la nécessaire évolution des structures des administrations (réorganisation...) qui implique souvent une mobilité fonctionnelle voire géographique?
- Quel accompagnement des agents dans leur projet de mobilité ?
- Quels peuvent être les outils à mettre en place pour dynamiser les politiques de mobilité entre fonctions publiques ?
- Comment valoriser la mobilité dans les parcours professionnels ?