



Centre De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

22 mai 2025

Rencontre du Statut

Le CDG81 à vos côtés



Tout savoir sur
les mobilités choisies et contraintes





Tout savoir sur les mobilités choisies et contraintes

PARTIE 1

- Présentation du déroulé de la séance

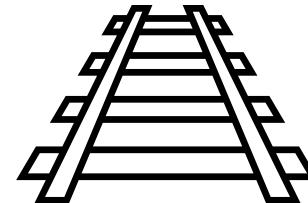
PARTIE 2

- Travaux en groupe et restitution

PARTIE 3

- Conclusion

PRÉSENTATION DU DÉROULÉ





Le CDG poursuit sa logique d'accompagnement des collectivités

...sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Effectifs et des Compétences.

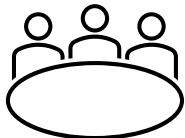
Avec l'allongement de la durée de la carrière des agents, le vieillissement des effectifs, la mutation du rapport au travail depuis la COVID, la pénibilité de certains postes et l'évolution permanente des métiers, la question de la mobilité devient essentielle pour les Ressources Humaines des collectivités territoriales.

OBJECTIFS DE LA MATINÉE



- Mieux maîtriser les règles relatives aux différentes mobilités
- Appréhender les nombreuses problématiques pour l'agent et la collectivité
- Poser les bonnes questions aux agents pour les accompagner au mieux

DÉROULÉ DE LA MATINÉE

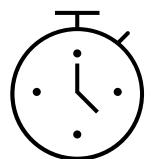


Répartition en 4 groupes

- groupe bleu → cas pratique 1
- groupe jaune → cas pratique 2
- groupe rouge → cas pratique 3
- groupe vert → cas pratique 4

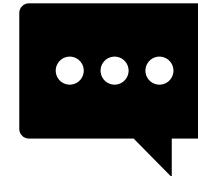
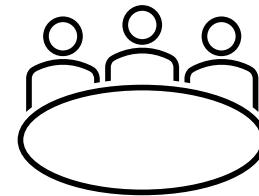


Chaque groupe devra répondre collectivement sur un paperboard à un cas pratique.



Temps de restitution : 10 minutes par groupe puis complément de réponse par les agents du CdG

RESTITUTION DES GROUPES



CAS PRATIQUE 1



Vous êtes directeur(rice) des ressources humaines d'une mairie.

Le responsable du service des espaces verts vous fait part de l'entretien annuel qu'il a réalisé avec Morgane (adjoint technique – titulaire).

A 23 ans, après 5 ans dans le service, elle n'arrive plus à trouver de motivation dans son travail. Elle trouve l'entretien du stade municipal vide de sens et les usagers, comme les élus, peu reconnaissants des travaux effectués pour eux.

Elle souhaite changer de travail. Elle aimerait « aider les gens ».

Elle n'a pas fait d'étude et n'a aucun diplôme, elle sait qu'il sera compliqué pour elle de changer de voie, d'autant plus que, jeune maman, elle ne souhaite pas perdre son statut de titulaire.

Vous décidez de recevoir l'agent pour faire le point avec elle.



Quelles questions vous posez-vous ? Quelles questions posez-vous à l'agent ?

Quelle réponse, quelles pistes, apportez-vous à l'agent ?

CAS PRATIQUE 2



Vous êtes responsable des ressources humaines d'un l'EHPAD et vous avez en charge la situation de Caroline qui est âgée de 43 ans.

Elle est aide-soignante depuis une vingtaine d'année et présente des problèmes de santé qui influent sur son activité professionnelle.

Suite à des arrêts maladie renouvelés, le conseil médical a considéré qu'il ne s'agissait ni d'une grave maladie, ni d'une maladie professionnelle, mais a statué sur une inaptitude aux fonctions de son grade et une possibilité de reclassement.

Vous recevez l'agent afin de faire le point avec elle et vous lui exposez les options qui s'offrent à elle.

Quelles questions vous posez-vous ? Quelles questions posez-vous à l'agent ?

Quelle réponse, quelles pistes, apportez-vous à l'agent ?



CAS PRATIQUE 3



Vous êtes directeur d'une Communauté de Communes, constituée de 16 communes.

Votre structure traverse une situation financière difficile.

La responsable des RH vous fait part de la situation de Cédric, 41 ans, agent de voirie et qui présente des restrictions médicales sur son poste de travail depuis 2 ans.

Suite à une nouvelle visite médicale, le médecin du travail, en charge de vérifier l'adéquation entre le poste de l'agent et son état de santé, vous indique des restrictions médicales plus conséquentes.

L'aménagement de poste de travail doit respecter les préconisations suivantes :

- pas de port de charges supérieures à 10 kgs
- alterner les tâches en privilégiant la conduite des camions et des engins et en limitant le temps passé pour les travaux manuels de préparation du fait de la contre-indication aux gros efforts et aux postures pénibles.

Cédric est actuellement sur le grade d'adjoint technique 1^{ère} classe et il est éligible au grade d'agent de maîtrise par le biais de la promotion interne. En l'absence de poste compatible à son état de santé au sein de la CC, il souhaiterait accéder au grade d'agent de maîtrise afin de lui faciliter sa mobilité externe.

Vous décidez de recevoir l'agent afin de faire le point sur sa situation

Quelles questions vous posez-vous ? Quelles questions posez-vous à l'agent ?
Quelle réponse, quelles pistes, apportez-vous à l'agent ?



CAS PRATIQUE 4



Vous êtes directeur(rice) des ressources humaines d'une communauté d'agglomération.

Vous recevez Oumar (Rédacteur titulaire) à son retour de CMO à Temps Partiel Thérapeutique afin d'organiser sa reprise.

Il vous explique être usé par son poste au service Finance et souhaite rapidement changer d'orientation.

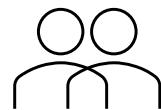
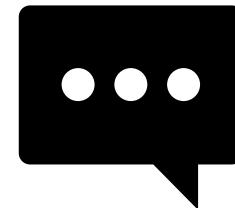
Il envisage sur le long terme de créer un food truck. Il vous explique que son BTS en comptabilité et sa passion pour la pâtisserie seront des atouts pour créer son entreprise.

Cependant, avant cela, il aimerait se former à la cuisine de collectivité grâce à son CPF (150h) puis changer de poste pour un poste à la cuisine centrale nouvellement créée par la communauté d'agglomération.



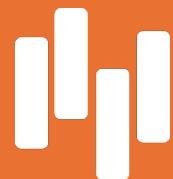
Quelles questions vous posez-vous ? Quelles questions posez-vous à l'agent ?
Quelle réponse, quelles pistes, apportez-vous à l'agent ?

LA MOBILITÉ

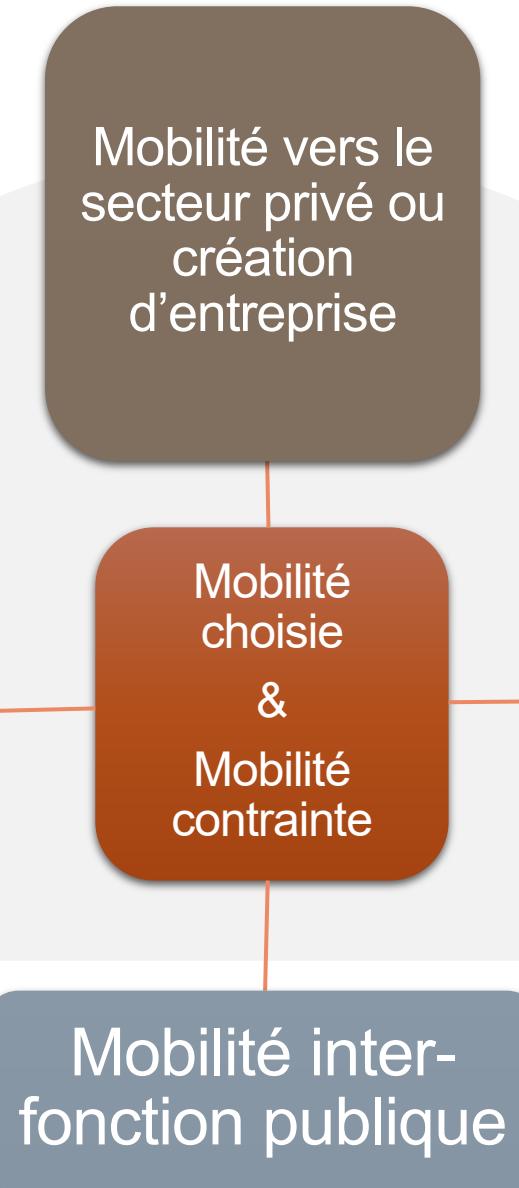


AVEC

Nadia NADI
Ludovic VERDUGO



Les différentes mobilité





La mobilité choisie

Prendre en main son évolution professionnelle



Mobilité secteur public

✓ Disponibilité

- Uniquement en tant que contractuel

✓ Détachement

- Sur un autre grade même catégorie (sauf en cas de stage)

✓ Intégration directe

- Sur un autre grade même catégorie

✓ Mutation

- Sur le même grade dans une autre collectivité

✓ Changement d'affectation

- Même grade dans la même collectivité



Mobilité secteur privé

✓ Disponibilité

- Garde le statut et pas d'ARE – CPF à la charge de la collectivité si pas d'employeur

✓ Rupture conventionnelle

- Perte du statut et ARE possible – CPF en € si pas d'employeur

✓ Démission

- Perte du statut et pas d'ARE – CPF en € si pas d'employeur



Les «bons» moments

✓ Entretien annuel

- C'est le moment incontournable pour parler d'évolution professionnelle avec les agents

✓ Entretien de reprise suite à un arrêt long

- Que ce soit pour des raisons physiques ou psychologiques, l'agent aura peut-être besoin d'aborder le sujet de la mobilité. La porte doit être ouverte à la discussion

✓ Entretien suite à visite médicale

- Que le médecin ait poser des restrictions ou non, c'est aussi un temps où l'évolution professionnelle peut être abordée.

✓ Point régulier de suivi agent/manager

- Lors de ces points réguliers suite à un constat de perte manifeste de motivation de l'agent ou de difficultés rencontrées, la mobilité reste un axe de réflexion possible



Quelques dispositifs existants

Exemples de dispositifs et d'outils de la mobilité :

- ✓ Validation des Acquis de l'Expérience
 - Reconnaître et valoriser ses expériences professionnelles par un diplôme, un titre ou une certification
- ✓ Bilan de Compétences
 - Faire le point sur ses compétences, ses aptitudes et ses motivations afin de construire un projet professionnel
- ✓ Formations
 - Ateliers du CNFPT
 - Conges de formation professionnelle
 - Compte Personnel de Formation
- ✓ SET
 - <https://www.emploi-territorial.fr/>
- ✓ Choisir le service public
 - <https://choisirleservicepublic.gouv.fr/>
- ✓ Période Préparatoire au Reclassement



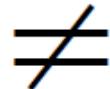
CNFPT& Mobilité

- ✓ VAE - Accompagnement à la rédaction du livret 2
- ✓ VAE - Préparation à l'oral du jury de VAE
- ✓ Atelier de reconversion et de changement professionnel
- ✓ Atelier de construction de son projet d'évolution professionnelle en tant que cadre
- ✓ Atelier de construction de son projet d'évolution professionnelle choisie
- ✓ Atelier CV, lettre de motivation et entretien de recrutement
- ✓ Le bilan de parcours professionnel en collectif
- ✓ Atelier de mobilité professionnelle
- ✓ Atelier des savoirs : formation aux compétences de base
- ✓ Préparation aux concours



Au regard du temps de travail accompli, acquisition :

Droits en **heures** dans la fonction publique



Droits en **euros** dans le privé



- Possibilité d'accéder à une qualification ou de développer des compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.
- Suivre une formation et en obtenir le financement.

Le CPF : Les modalités d'alimentation



Depuis le 1^{er} janvier 2020 (loi n°2019-828 du 6 août 2019, décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n°2017-928 du 6 mai 2017) :

CPF

25 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de **150 heures**.

- *temps partiel assimilé à du temps complet,*
- *proratisation des heures pour des agents à temps non complet.*

Exceptions :

- Agent de catégorie C, ayant une formation inférieure au niveau 3, anciennement V (CAP/BEP) :
50 heures par an dans une limite de **400 heures**.
- Cas de prévention à l'inaptitude physique :
L'agent bénéficie d'un **crédit d'heures supplémentaires**, **150 heures** en complément des droits acquis (de 150 ou 400 heures).



Nouveaux dispositifs

Décret n°2022-1043 du 22 Juillet 2022

Article L.421-3 CGFP :

L'agent public peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Décret n°2022-1043 du 22 Juillet 2022

- ✓ Bilan de parcours professionnel
 - Analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent afin de l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel
- ✓ Plan individuel de développement des compétences
 - Conception et mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à l'aboutissement du projet d'évolution professionnelle
- ✓ Périodes d'immersion
 - Appréhender la réalité d'un métier, observer sa pratique et l'environnement pour confirmer un projet
 - 2 à 10 jours auprès d'un employeur public
 - Pas plus de 20 jours sur une période de 3 ans.

Le CdG vous accompagne !



Les agents définis à l'article L. 432 du CGFP

Agents de **catégorie C** ne possédant **pas le baccalauréat** ou **un diplôme de niveau 4** au répertoire national des certifications professionnelles

Agents en **situation de handicap**

Agents reconnus par le **médecin du travail** particulièrement **exposé à un risque d'usure professionnelle**



Renforcement des droits à la formation

Pour les agents définis à l'article L.422-3 du CGFP

- ✓ Majoration du congé de formation
 - 100% du traitement pendant 12 mois
 - Puis 85% du traitement pendant les 12 mois suivants
- ✓ Majoration des congés pour VAE et Bilan de compétences
 - portés à 72 heures maximum
- ✓ Congé de transition professionnelle
 - 100% du traitement pendant 12 mois + frais pédagogique
- ✓ Accès prioritaire à la formation :
 - Perfectionnement,
 - Préparation aux concours et examens professionnels,
 - Formations personnelles suivies à l'initiative de l'agent,
 - Actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française,
 - Actions destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle dans le cadre de l'utilisation du compte personnel de formation (CPF).



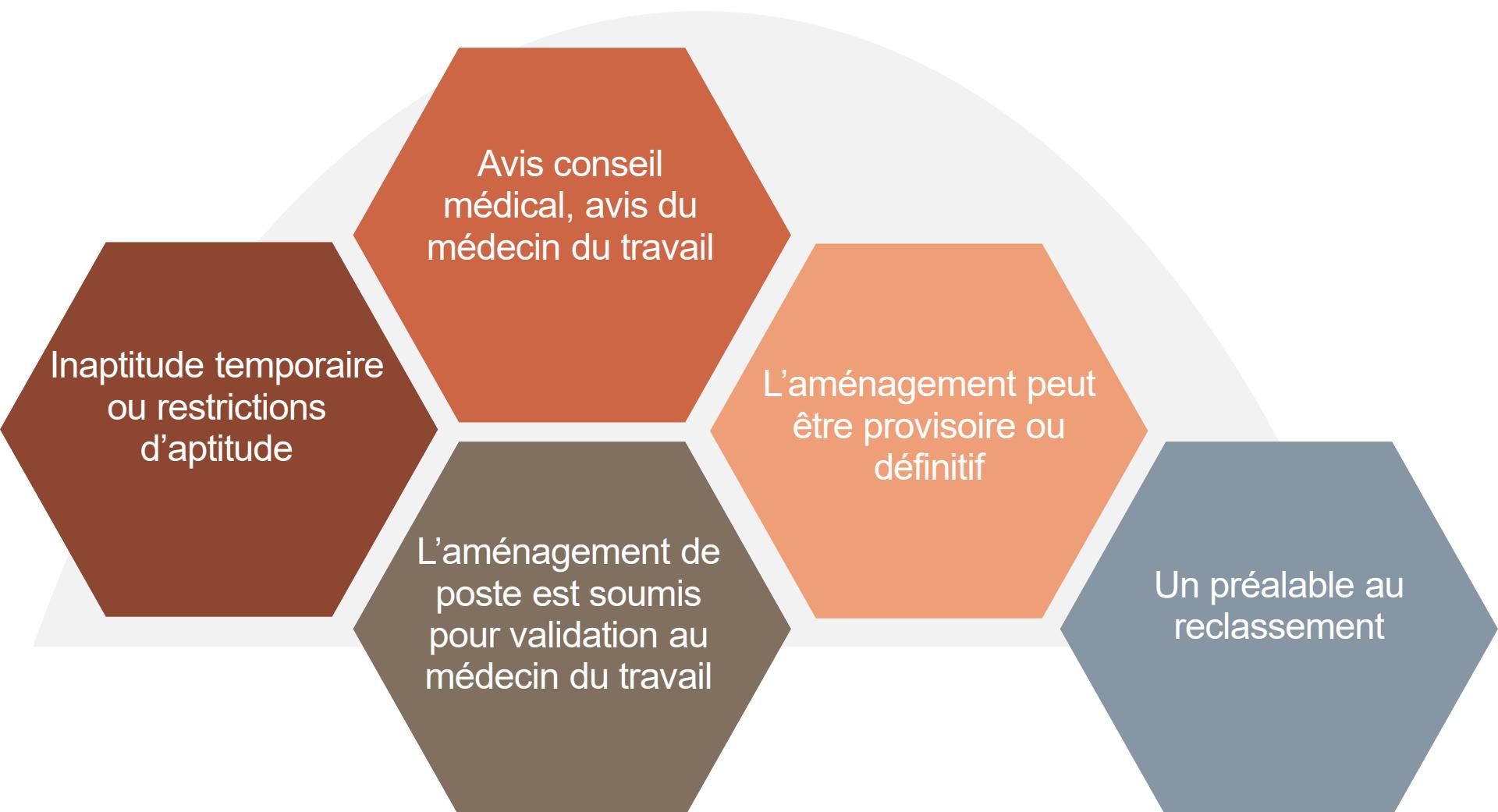
La mobilité contrainte

**Pour éviter la mobilité contrainte :
le Congé de Transition Professionnelle**

Un constat : la réalité du terrain

- Les employeurs font face à un nombre important de « mobilités contraintes »
 - Les mobilités contraintes liées à une inaptitude physique sont majoritaires
 - A quel moment parle-t-on de mobilité contrainte en lien avec l'inaptitude physique ?
 - L'aptitude avec restrictions
 - L'inaptitude au poste
 - L'inaptitude aux fonctions de son grade

L'aptitude avec restrictions : l'aménagement de poste



L'inaptitude au poste : le changement d'affectation

L'autorité territoriale procède à l'affectation :

- après avis du médecin du travail
- lorsqu'il a été consulté après avis du Conseil médical

Deux conditions cumulatives :

- Etat de santé qui ne permet plus d'exercer ses fonctions
- Nécessités du service ne permettent pas d'aménager les conditions de travail

Dans ce cas, le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade :

- L'affectation peut être provisoire ou définitive
- Une demande (ou un accord) de l'agent non obligatoire mais conseillée. L'agent ne peut pas refuser si l'affectation proposée est compatible avec son état de santé.



L'inaptitude au grade : PPR et reclassement

Contractualisation de l'accompagnement de l'agent et de la collectivité par le Centre de Gestion

Entretiens de suivi réguliers : échanges entre l'agent et le chargé de parcours professionnel afin de mener à bien le projet professionnel

Entretien tripartite de lancement : explications des rôles et des attendus de chacun (agent, tuteur et chargé de parcours professionnel du CdG)

Entretiens tripartites de suivi et d'évaluation intermédiaire : Entretien trimestriel permettant de faire des points d'étapes et éventuellement de modifier la convention si besoin

Demande de reclassement (au 10ème mois) : L'agent doit rédiger son courrier de demande de reclassement

Bilan d'accompagnement en présence de l'agent, son tuteur, le chargé de parcours professionnel et la chargée de maintien dans l'emploi, il permet de présenter les actions effectuées et d'impulser le reclassement

L'inaptitude au grade : le reclassement

Un principe général du droit qui concerne tous les agents quel que soit leur statut

Reclassement peut se faire entre fonction publique, avec maintien d'une priorité dans l'administration d'origine

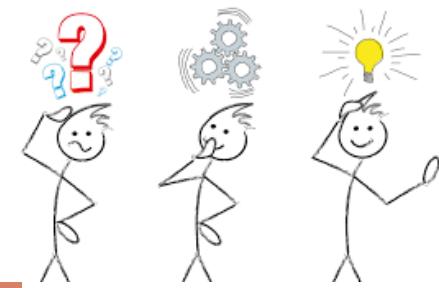
Procédure engagée quand aménagement impossible ou état de santé ne permet plus d'occuper les fonctions

Démarche active de l'agent dans le processus

Obligation de moyens pour l'employeur qui doit apporter des preuves

Mais pas d'obligation de résultat

A retenir



Inaptitude définitive à ses fonctions + à toutes fonctions du grade



Droit au reclassement + Droit à laPPR

Restrictions d'aptitude à ses fonctions (son poste)



Aménagement du poste



Changement d'affectation (au sein du grade)

SI IMPOSSIBLE



SI IMPOSSIBLE



Droit au reclassement (si demande de l'agent, instruction à mener sous 3 mois)



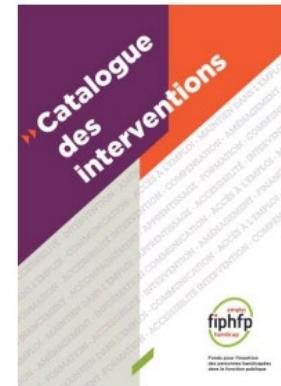
L'offre d'intervention du FIPHFP

- Les employeurs qui ne respectent pas le taux de 6% payent une contribution financière au FIPHFP.
- L'argent réuni est ensuite redistribué sous forme d'aides aux employeurs souhaitant mettre en œuvre des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Quelles modalités ?

Quel outil ?

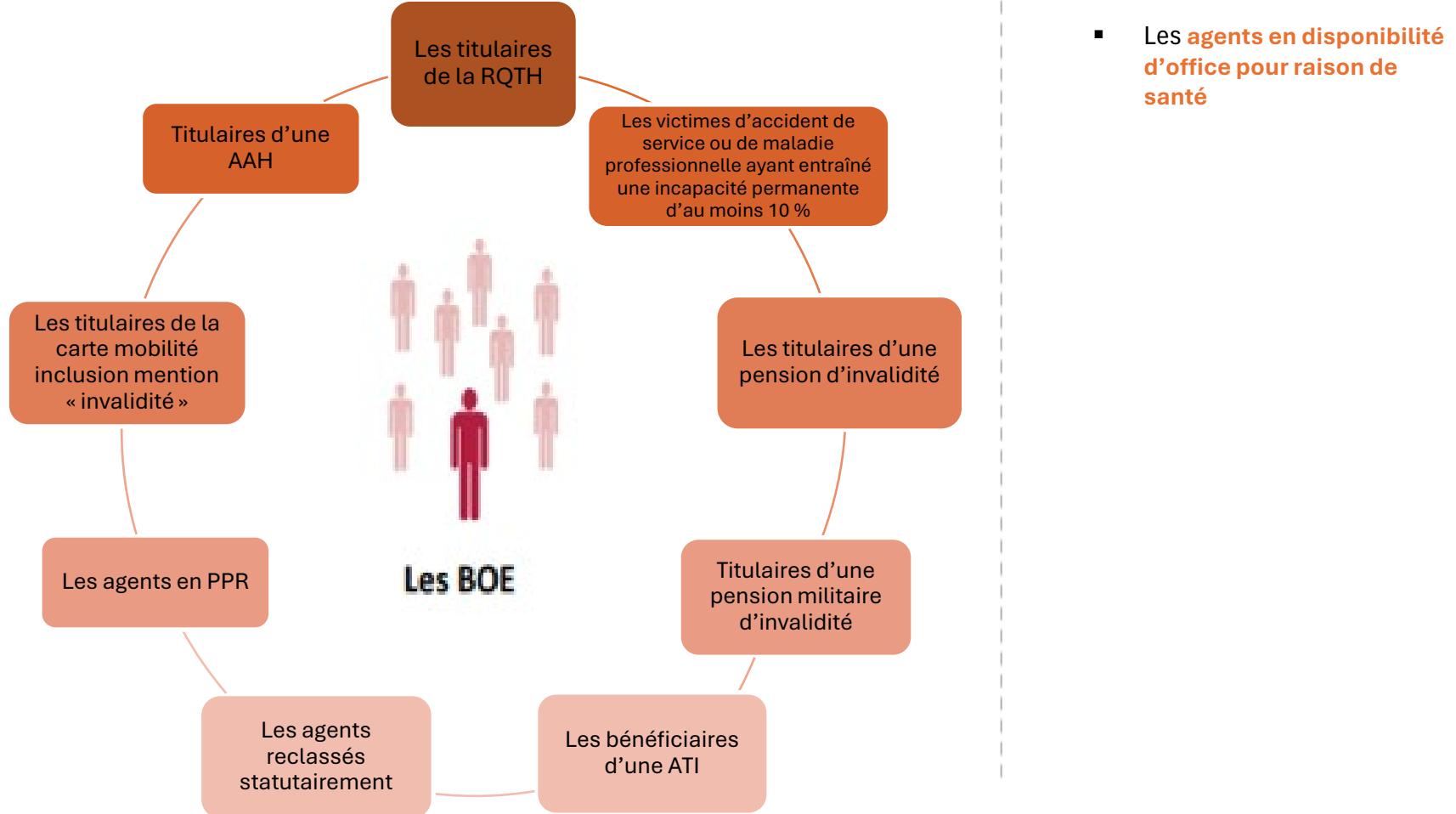
Plateforme employeurs publics :



CATALOGUE DES INTERVENTION DU FIPHFP

- <https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions>

Les agents éligibles aux aides du FIPHFP



Les dispositifs d'aides à la formation du FIPHF

Le bilan de compétence et bilan professionnel

Accompagner l'agent dans l'identification de ses aptitudes, potentiels et motivations professionnelles afin de définir un projet professionnel

- Le montant maximum pris en charge est de 2 000 €

Les agents éligibles

- Les fonctionnaires et stagiaires, les agents en CDI et les CDD + d'un an
- Bénéficiaires de l'obligation d'emploi + inapte et/ou en cours de reclassement

Les dispositifs d'aides à la formation du FIPHFP

Dans le cadre de la PPR

Le FIPHFP participe au financement des actions de formation engagées dans le cadre de la PPR

- Le FIPHFP prend en charge les frais de formation dans la limite d'un plafond de 10 000 € pour la durée de la PPR
- Les frais de déplacements et de séjour des agents en formation ou en stage dans le cadre de la PPR restent à la charge de l'employeur
- La prise en charge est conditionnée à la convention relative à la PPR

Les agents éligibles

- Les fonctionnaires en PPR

Les dispositifs d'aides à la formation du FIPHFP

Dans le cadre d'un reclassement ou d'un changement d'affectation

Cette aide vise à financer la formation permettant le maintien dans l'emploi d'un agent reconnu inapte reclassé statutairement ou affecté à un autre emploi de son grade

- Le FIPHFP prend en charge les frais de formation dans la limite d'un plafond de 10 000 € pour une durée d'un an
- Les formations réalisées en interne se sont pas financées

Les agents éligibles

- Les fonctionnaires et stagiaires, les agents en CDI, les CDD + d'un an
- Bénéficiaires de l'obligation d'emploi + inapte et/ou en cours de reclassement + disponibilité d'office pour raison de santé

Les dispositifs d'aides à la formation du FIPHFP

Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive

Formation de reconversion d'une personne atteinte d'une maladie évolutive conduisant à terme à une inaptitude sur son poste.

- Le FIPHFP prend en charge les frais de formation dans la limite d'un plafond de 10 000 € pour une durée d'un an ;
- Prise en charge de la rémunération à hauteur de 60 %.

Les agents éligibles

- Les fonctionnaires et stagiaires, les agents en CDI, les CDD + d'un an, apprentis, contrats aidés...
- Bénéficiaires de l'obligation d'emploi + inapte et/ou en cours de reclassement

Les dispositifs d'aides à la formation du FIPHP

L'apprentissage : un contrat au service de la reconversion professionnelle

L'accueil d'apprenti(e)s handicapé(e)s est intéressant à plusieurs titres pour les collectivités territoriales :

- ✓ Pour faciliter l'accès à l'alternance aux personnes handicapées, aucune limite d'âge, ni de condition de qualification n'est fixée.
- ✓ L'apprenti(e) est exclu(e) de l'effectif pour le calcul du taux de 6 %, MAIS, il est comptabilisé, au même titre que les autres agents handicapés de l'employeur, comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Exemple : si une collectivité emploie 40 agents dont 2 contrats d'apprentissage handicapés, le quota de 6% est calculé sur la base d'un effectif de 38 agents.

- ✓ Il est par ailleurs comptabilisé, au même titre que les autres travailleurs handicapés de la collectivité, comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi dans la déclaration annuelle auprès du FIPFHP.

Les dispositifs d'aides à la formation du FIPHR

L'apprentissage : un contrat au service de la reconversion professionnelle

L'accueil d'apprenti(e)s handicapé(e)s est intéressant à plusieurs titres pour les collectivités territoriales :

- ✓ Une formation permettant la transition avant le départ d'un agent titulaire et assurant la transmission des savoir-faire nécessaires à l'activité
- ✓ Une formation alliant théorie et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel
- ✓ Une formation adaptée aux besoins des employeurs publics territoriaux, leur permettant d'intégrer progressivement un nouveau collaborateur tout en ajustant ses compétences professionnelles aux métiers de la collectivité / établissement public
- ✓ Des aides s'adressent également aux employeurs sous forme d'incitation financière

Les dispositifs d'aides à la formation du FIPHFP



80 % du salaire chargé

Prime à l'insertion de 4000 €

Heures de tutorat dans la limite de 20 h/mois pour un coût horaire de 20,50 €

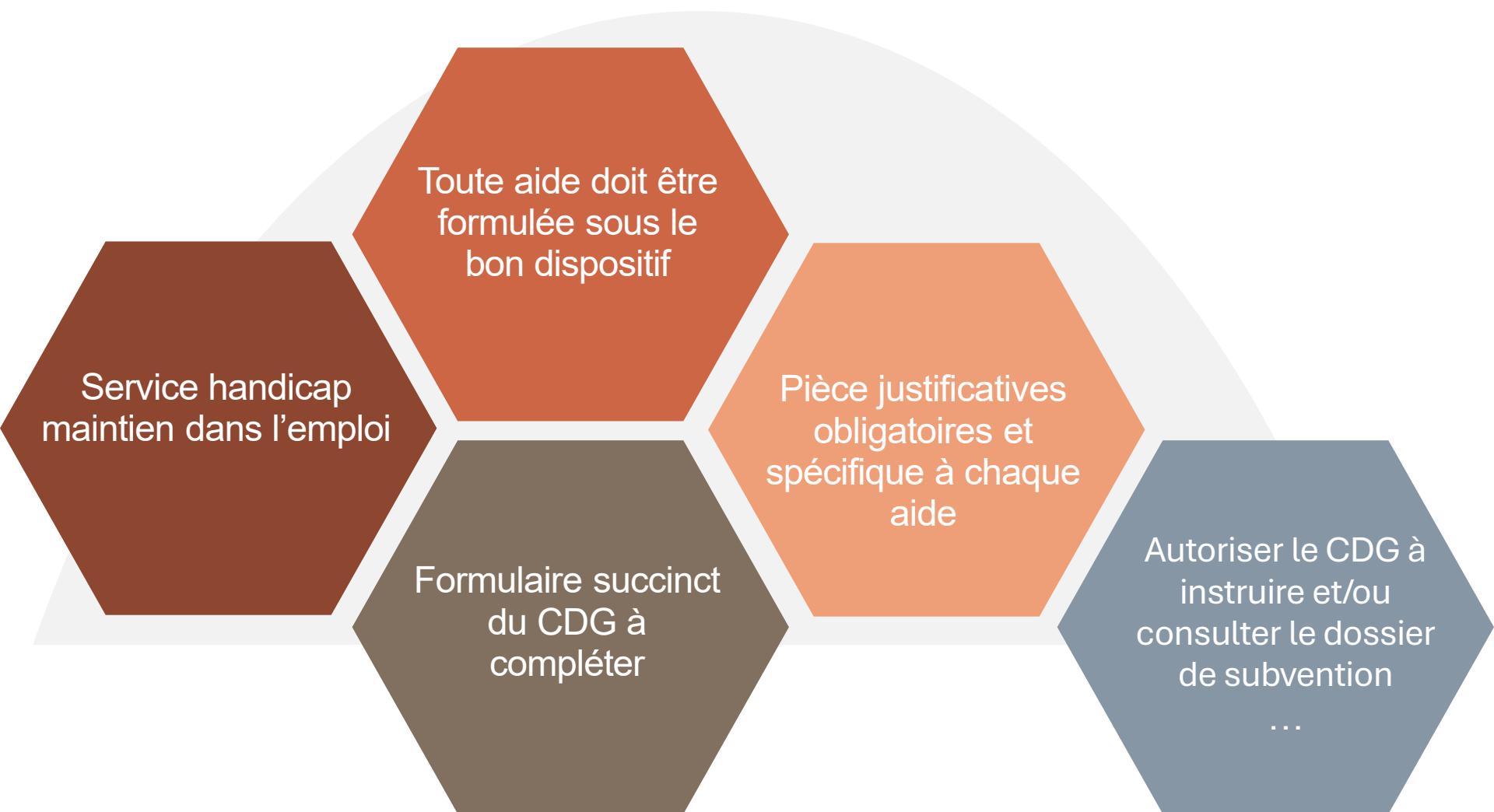
Les aides du FIPHFP

Remboursement à l'employeur des coûts liés à la compensation du handicap (aides techniques...)

Frais de formation et d'inscription jusqu'à 10 000 €

Les surcoûts pédagogiques liés à la formation

Les aides du FIPHFP: l'accompagnement d@CDG





Les questions à poser

✓ Le projet

- L'agent a-t-il un projet ?
- A quel point est-il avancé ?
- Quelles sont ses motivations ?

✓ La formation

- Quel est le niveau de diplôme de l'agent ?
- A-t-il les compétences nécessaires pour son projet ?
- Combien d'heures possède-t-il sur son CPF ?

✓ Statut

- Titulaire ? CNRACL ? IRCANTEC ?
- CDD ? CDI ?
- Catégorie, cadre d'emploi...

✓ Son parcours ?

- Peut-il prétendre à un VAE ?
- A-t-il des compétences transférables ?

✓ Sa situation ?

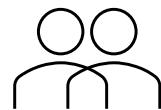
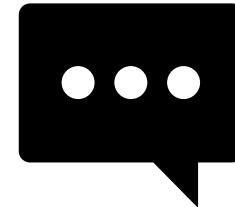
- RQTH ?
- Est-il en situation d'usure ?
- Mobilité contrainte ou choisie ?

✓ Ses freins ?

- Géographique ?
- Familiaux ?
- A-t-il besoin de faire le deuil de son poste précédent ?



L'OFFRE DE SERVICE



AVEC

Nadia NADI
Ludovic VERDUGO



Prestation actuelle



Modèle d'accompagnements empilables

1. Information à la mobilité

- ✓ Réponse à des questionnements simple en lien avec la mobilité et l'évolution professionnelle dans la FPT
- ✓ « Gratuit », ouvert à tous

2. Conseil en évolution professionnelle

- ✓ 2 entretiens (à la demande exclusive de l'agent) + 2 entretiens (si la collectivité valide l'accompagnement)
- ✓ 4 ateliers thématiques par an (CV, lettre de motivation, entretien de recrutement, droit à la formation...)
- ✓ « Gratuit », ouvert aux collectivités affiliées ou adhérentes au socle

3. Accompagnement au Parcours Professionnel (Bilan de Parcours Professionnel)

- ✓ + 1 à 2 entretiens (4 à 6 entretiens)
- ✓ Réalisation d'un livrable (bilan de parcours + projet(s) + plan d'actions) : premier niveau de prestation tarifée pour les collectivités affiliées et adhérentes au socle.
- ✓ Prestation « Conseil en évolution professionnelle » et réalisation du livrable facturées pour les collectivités non affiliées .

4. Accompagnement Personnalisé à l'Évolution Professionnelle

- ✓ Prestation « Conseil en évolution professionnelle » + Prestation « APP » + 5 à 6 entretiens (10 à 15 entretiens)
- ✓ Réalisation d'un livrable (bilan de parcours + projet(s) + plan d'actions) + accompagnement à la réalisation du plan d'actions
- ✓ Second niveau de prestation tarifée.



Conseil en évolution professionnelle



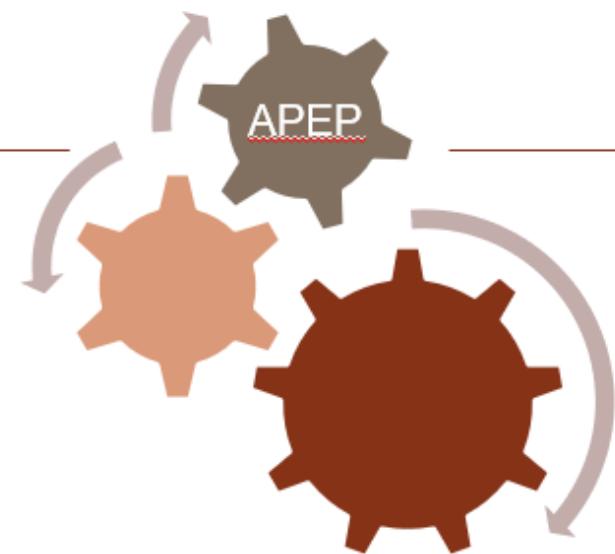
Accompagnement au Parcours Professionnel



Livrable : Bilan de Parcours Professionnel

Accompagnement Personnalisé à l'Évolution Professionnelle

Livrable : Plan individuel de développement des compétences



Période Préparatoire au Reclassement

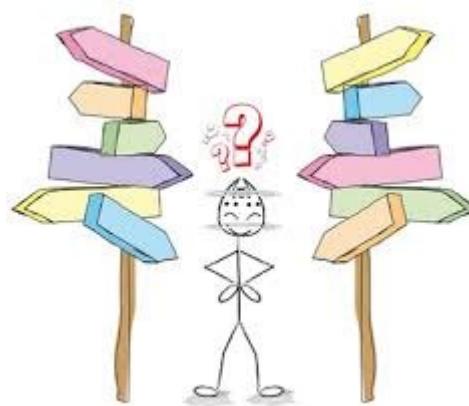


Niveau 1 :

- ✓ Accompagner la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (2 à 4 entretiens sur 12 mois)
- ✓ « Gratuit », ouvert à toutes les collectivités tarnaises

Niveau 2 :

- ✓ Accompagner l'agent et la collectivité de manière plus régulière durant l'année de la PPR (1 entretien mensuel sur 12 mois).
- ✓ Prestation tarifée



Vos contacts au CDG81



Conseils en évolution professionnelle et en droit à la formation: parcourspro@cdg81.fr



Conseils maintien dans l'emploi et handicap :
handicap@cdg81.fr



Gestion des carrières : [carrière@cdg81.fr](mailto:carriere@cdg81.fr)

Conseil juridique : conseiljuridique@cdg81.fr

LE CDG81 VOUS ACCOMPAGNE



LE CDG81 VOUS ACCOMPAGNE

Retrouvez toutes nos missions sur www.cdg81.fr

N'hésitez pas à nous contacter !

05 63 60 16 50
cdg81@cdg81.fr





**Merci à tous
pour votre participation !**

