

PAR BASTIEN SCORDIA

2 avril 2021, 11:57, mis à jour le 2 avril 2021, 14:19

# Enterrement du projet d'agence de reconversion des agents de l'État

Annoncée en 2018, la structure ne devrait finalement pas voir le jour. L'exécutif lui préfère une professionnalisation de la fonction d'accompagnement au sein même des ministères, notamment *via* les nouveaux outils créés par la loi de réforme de la fonction publique de 2019. L'inversement de la logique de réduction des effectifs n'y est pas non plus pour rien.



L'Agence nationale des mobilités et des reconversions de l'État restera probablement dans les cartons. Annoncée par l'exécutif en 2018, promise pour fin 2019, puis pour 2020, cette structure a désormais peu de chances de voir le jour, le gouvernement lui préférant une professionnalisation de la fonction d'accompagnement des agents au sein même des ministères. *"La mise en place d'une structure ad hoc n'est plus pertinente"*, vient ainsi

d'indiquer la directrice générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), Nathalie Colin, dans une interview à l'AEF.

Intervenue lors du deuxième Comité interministériel de la transformation publique (CITP) du quinquennat, en octobre 2018, l'annonce de la création de cette agence avait produit son effet. Rien de surprenant, au vu du contexte d'alors. Au-delà de la mise en place d'une fonction dédiée à la reconversion et à la mobilité au sein de l'État, il s'agissait en effet aussi de tenir l'objectif de 50 000 suppressions de postes dans la fonction publique d'État d'ici à la fin du quinquennat. Le tout dans le cadre de la démarche "Action publique 2022" de transformation de l'action publique et de ses diverses restructurations.

## Exit la logique de réduction des effectifs

Dès le lancement du chantier de la réforme de la fonction publique, le médiatique ministre Gérald Darmanin – alors en charge de l'Action et des Comptes publics – avait également surpris son monde en annonçant des *"plans de départs volontaires"* des agents publics via un certain nombre d'incitations. Une mission de préfiguration de l'agence avait ensuite été confiée, en septembre 2019, à l'ancienne secrétaire générale de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANRDH), Bénédicte Le Deley, elle-même placée auprès de la DGAFP.

Mais ça, c'était avant. Avant l'inversement de la logique de la réduction des effectifs suite à la crise des "gilets jaunes", mais aussi avant la crise sanitaire. Des événements qui ont poussé l'exécutif à abandonner ses objectifs de réduction des effectifs. *"La création d'une telle agence se justifie quand il y a des systèmes de cohortes et de volumes pérennes d'agents, comme à la défense particulièrement, souligne une source proche du dossier. Or le brouillage a été levé sur les effectifs et les enjeux sont désormais moindres à ce propos."*

## Le bouleversement de la loi de 2019

Les changements intervenus du fait de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et de ses mesures d'application ne sont pas non plus pour rien dans le processus d'enterrement de l'agence de reconversion des agents de l'État. Cette loi a notamment introduit de nouveaux dispositifs en matière d'accompagnement des mobilités et transitions professionnelles.

Outre la création du dispositif de rupture conventionnelle, elle a par exemple fixé un cadre procédural permettant aux administrations de mobiliser un ensemble de dispositifs destinés à accompagner les fonctionnaires dont l'emploi est susceptible d'être supprimé dans le cadre d'une opération de restructuration. Et ce *"vers un nouvel emploi ou vers le secteur privé"*. Parmi ces dispositifs : l'accompagnement personnalisé des agents, des priorités de formation, un congé de transition professionnelle, des priorités de mutation ou encore de détachement.

Alors que l'agence de reconversion aurait pu s'appuyer sur ces nouveaux outils législatifs réglementaires, le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques considère désormais que les évolutions issues de la loi de 2019 suffisent finalement à répondre aux besoins.

## Renforcer la professionnalisation

*"Il n'y a plus forcément la nécessité de créer une nouvelle structure, souligne une source. Le processus s'est développé au sein de chaque administration et les ministères s'approprient progressivement les nouveaux outils mis en place, c'est là que l'on touche réellement le maximum d'agents et où l'on peut prendre en compte la particularité de chaque poste et du profil de chaque agent pour les accompagner."*

L'enjeu réside donc désormais dans la montée en puissance de cette démarche de professionnalisation et de responsabilisation des fonctions RH ministérielles. Un

passage à l'échelle qui, selon le ministère, passera notamment par le renforcement des réseaux d'accompagnement des agents, tant au niveau central que déconcentré. Un marché interministériel devrait d'ailleurs être prochainement lancé pour des prestations de formation des recruteurs ou des responsables "mobilités" des administrations.

*"Les besoins sont grands dans ce domaine RH, il suffit de voir la grande déperdition des dispositifs de formation que ceux-ci peuvent être amenés à proposer aux agents qui les sollicitent pour être accompagnés dans leur transition professionnelle, note un spécialiste du sujet. Proposer une formation pour créer un C.V. ne suffit pas."*