

www.inset-dunkerque.cnfpt.fr

LA MOBILITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Septembre 2011

Centre national de la fonction publique territoriale



SOMMAIRE

LA MOBILITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- La Loi du 3 août 2009p.3
- Les conditionsp.6
- La mobilité en chiffresp.8

QUESTIONS / REPONSESp. 9 à 21.

Comment réussir sa mobilité dans la fonction publique en 2011 ?

La loi du 3 août 2009 sur la mobilité marque la volonté politique de décloisonner les fonctions publiques. Ce texte permet de bénéficier d'une intégration directe ou d'une intégration après cinq ans de détachement entre corps et cadres d'emplois "de niveau comparable" dans les trois fonctions publiques. Il reconnaît à l'agent un droit à la mobilité, son administration ne pouvant s'y opposer en cas d'accord du service d'accueil.

→ La loi du 3 août 2009 doit, selon le gouvernement, favoriser les mobilités en ces temps de restructurations des services de l'Etat, mais aussi moderniser la gestion des ressources humaines dans le secteur public. Ce texte suscite pourtant de nombreuses réticences de la part des syndicats de fonctionnaires.

Les spécificités de chaque fonction publique

Il n'y a pas encore eu de révolution dans les pratiques. Les détachements restent peu nombreux. Ils représentent entre 1 et 3 % des recrutements des collectivités, suivant les départements",

La mobilité inter-fonctions publiques reste marginale. Les hospitaliers rappellent qu'ils cherchent à recruter avant tout des soignants, peu présents dans les autres fonctions publiques. Les territoriaux évoquent de leur côté la spécificité de leurs métiers et de la relation aux élus dans les collectivités. Enfin, les services de l'Etat ne sont pas toujours très ouverts aux candidatures extérieures.

Freins statutaires et culturels

Il reste des freins de trois ordres Des freins statutaires, tout d'abord, liés à la multiplicité des corps dans la fonction publique de l'Etat. La politique de fusion des corps va ramener leur nombre de 700 en 2005 à 230 en 2015 et des corps interministériels vont être créés. Il y a ensuite des freins culturels avec des pratiques de gestion encore très ministérielles.

Enfin les facilités accordées pour se former et préparer des concours dans la fonction publique (et notamment le droit à un congé de formation professionnelle à partir de trois années de services effectifs) ne doivent pas être négligées. Sans oublier que tous les concours internes sont ouverts à l'ensemble des agents publics quelle que soit leur "origine".

Dans le cadre de la réorganisation de son administration dans les départements et régions, l'Etat a créé en janvier 2010 de nouvelles directions, dont les équipes sont composées d'agents issus de différents ministères..

La mobilité change de visage dans la fonction publique

Avec l'accroissement des contraintes financières et la hausse des départs en retraite, la fonction publique réorganise ses services et fait évoluer sa politique de ressources humaines. Les mobilités contraintes ou initiées par l'agent deviennent plus fréquentes. De nouveaux outils se mettent en place.

Dans la fonction publique de l'Etat, des conseillers mobilité ont été déployés depuis quelques années dans certains ministères, et depuis fin 2009, au sein de plates-formes RH interministérielles en région.

Au ministère de l'Intérieur, « la moitié des agents, surtout ceux issus des catégories B et C, souhaite un changement rapide, et l'autre moitié, notamment ceux en début de carrière ou qui cherchent des postes à responsabilité, réfléchit à plus long terme.

Dans les collectivités, la question est aussi devenue d'importance ces dernières années. « Il y a, pour les DRH, des gros enjeux de mobilité interne, avec des encadrants qui voient la mobilité de leurs agents comme négative. Il faut leur faire comprendre qu'il y a des intérêts à changer de poste », (Agnès Lucas-Reiner, directrice de l'emploi et des carrières au Centre national de la fonction publique territoriale, CNFPT).

Les collectivités attirent, notamment les personnels de la fonction publique de l'Etat, et ont parfois des difficultés à trouver des compétences dans certains domaines. « La territoriale donne une image dynamique dans sa manière de fonctionner, et certains agents sont intéressés pour se mettre au service du public »,

Dans la fonction publique hospitalière, la mobilité est moindre. S'il est plus difficile de migrer vers une autre fonction publique – 70 % des agents étant des soignants – « les mouvements interhospitaliers sont également extrêmement faibles

Les directeurs d'hôpital constituent un cas particulier, leur statut liant certaines progressions de carrière à des mobilités (fonctionnelle ou géographique). Ces mobilités se font traditionnellement au sein de l'hospitalière, mais pourraient aussi être l'occasion d'un « aller-retour dans une autre fonction publique », En 2010, environ 10 % des directeurs d'hôpital sont en position de détachement

La mobilité : un droit, des freins

Centre national de la fonction publique territoriale



Fonctionnaires, vous souhaitez changer d'emploi ou de fonction publique ?

La mobilité entre les différentes fonctions publiques et à l'intérieur de chacune d'elles est un droit. C'est même "une **garantie fondamentale**" solennellement proclamée par la loi du 13 juillet 1983 sur les droits et obligations des fonctionnaires. Il existe plusieurs manières d'exercer cette mobilité : la mutation, la mise à disposition, le détachement...

Si la mobilité des fonctionnaires est aujourd'hui relativement faible (lire "La mobilité en chiffres"), c'est parce que les obstacles aux parcours, au sein des fonctions publiques, restent nombreux.

Ces **freins** ont été clairement identifiés par la Conférence sociale sur les parcours professionnels, qui s'est tenue d'octobre à décembre 2007. On peut citer :

- l'absence de transparence sur les emplois vacants dans les administrations d'Etat ;
- la multiplicité des corps et des statuts ;
- le cloisonnement entre les administrations et entre les fonctions publiques ;
- les différences de régimes indemnitaires au sein de la fonction publique ;
- des mobilités peu valorisées dans le déroulement de carrière.

La loi sur la mobilité et les parcours professionnels dans la fonction publique, du 3 août 2009, vise à lever une partie de ces obstacles.

La mutation

Au sein d'une fonction publique, la mobilité se fait par la voie d'une **mutation**. La mutation est un changement d'emploi à l'intérieur du même grade et du même corps, pour la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH), ou du même cadre d'emplois pour la fonction publique territoriale (FPT).

A savoir : la loi prévoit que doivent être examinées, en **priorité**, les demandes de fonctionnaires séparés pour raisons professionnelles de leur conjoint ou de la personne avec laquelle ils ont conclu un Pacs, ainsi que celles des fonctionnaires ayant la qualité de travailleur handicapé.

Le détachement

Le détachement permet d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois, de niveau équivalent, où les fonctions sont rémunérées selon les règles applicables dans la structure d'accueil, avec la **possibilité de revenir** dans la structure d'origine et sans perdre le bénéfice des droits à l'avancement et à la retraite. Le détachement est possible notamment auprès d'une administration ou d'un établissement public relevant de l'une des trois fonctions publiques,

auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé assurant des missions d'intérêt général, ou pour participer à une mission de coopération.

Un fonctionnaire **hospitalier** peut désormais être détaché auprès d'un groupement de coopération sanitaire, d'un groupement de coopération sociale ou médico-sociale, ou auprès d'une entreprise liée à un établissement relevant de la fonction publique hospitalière (décret du 12 septembre 2008) relatif à la mise à disposition et au détachement).

A noter : la loi du 3 août 2009 prévoit que tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux **militaires** par détachement, suivi, le cas échéant, d'une intégration. Inversement, tous les corps militaires sont accessibles aux fonctionnaires par la voie du détachement, suivi, le cas échéant, d'une intégration (après cinq ans).

Conditions

Etre fonctionnaire titulaire, avoir exercé des fonctions au moins équivalentes dans son corps d'origine et, pour certaines fonctions, être titulaire d'un diplôme ou d'un titre spécifique. Le détachement doit se faire dans des corps et des cadres d'emplois de même catégorie et de "niveau comparable". La circulaire du 19 novembre 2009 vient préciser l'application de ces critères.

Le détachement est prononcé selon demande, pour une période de **six mois** (non renouvelable) à **cinq ans** maximum (renouvelable). Dans la fonction publique de l'Etat, le détachement peut également être prononcé d'office, après avis de la commission administrative paritaire (CAP).

La mobilité en position normale d'activité

Un décret d'avril 2008 généralise la possibilité, pour un fonctionnaire, d'exercer les fonctions afférentes à son grade dans un autre département ministériel ou établissement public de l'État que celui qui assure la gestion de son corps (sauf disposition statutaire contraire).

Autrement dit, les fonctionnaires de l'État peuvent exercer leurs fonctions dans **tous les services** ministériels et établissements publics placés sous la tutelle de l'État, sans avoir à demander un détachement.

La mise à disposition

Dans ce cas, c'est l'administration d'origine qui rémunère et continue à gérer la carrière.

La mise à disposition est d'une durée de trois ans maximum, renouvelable par périodes ne pouvant excéder trois ans.

Désormais "la mobilité des fonctionnaires entre les trois fonctions publiques peut s'exercer par la voie de la mise à disposition", comme l'a précisé la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, dans son article 12, alors qu'elle ne s'effectuait, jusque-là, que par la voie du détachement.

Les décrets d'application de cette loi – un par fonction publique – élargissent les champs de mise à disposition (entre services de l'Etat, collectivités territoriales et hôpitaux, auprès des organismes concourant à une politique de la puissance publique et auprès des Etats étrangers) et permettent aussi de travailler auprès de plusieurs structures. L'objectif est, notamment, de mutualiser les ressources humaines publiques en milieu rural. Un fonctionnaire pourra ainsi partager son temps de travail entre la mairie et la poste.

La procédure de la convention - qui doit être conclue entre l'organisme d'origine, l'organisme d'accueil et le fonctionnaire – est modifiée. Au bout de trois ans, si l'administration dispose d'un corps correspondant, la collectivité ou l'établissement public d'un emploi vacant correspondant, ou si, dans un établissement hospitalier, l'agent exerce des fonctions que son grade lui donne vocation à remplir, l'organisme d'accueil doit lui proposer une intégration statutaire dans ses services.

A noter : un **salarié** du secteur **privé** peut désormais être mis à disposition d'une administration ou d'un établissement public afin de lui apporter une qualification technique spécialisée nécessaire à la conduite d'un projet (pour une durée maximum de quatre ans).

Références

Loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

Loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique

FPE : décret du 26 octobre 2007 relatif à la mise à disposition

FPT : décret du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux

FPH : décret du 12 septembre 2008 relatif à la mise à disposition et au détachement

Prime d'accompagnement à la mobilité

La [loi du 3 août 2009](#) a ajouté que, s'il est constaté une différence entre le plafond des régimes indemnitaires de l'emploi d'origine et de l'emploi d'accueil du fonctionnaire de l'Etat – que celui-ci soit dans la FPE, la FPH ou la FPT – “l'administration d'accueil lui verse, le cas échéant, une indemnité d'accompagnement à la mobilité dont le montant correspond à la différence [...]”.

La mobilité en chiffres

Bien que la mobilité soit un droit de tous les fonctionnaires, dans la pratique, les mouvements restent encore très faibles.

- 3,7 % des agents titulaires civils des trois fonctions publiques déclarent avoir changé de lieu de travail en 2007, contre 2,7 % dans le secteur privé ;
- 6,5 % des agents titulaires de l'Etat n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine, fin 2007 (mobilité statutaire) ;
- 4,5 % des agents titulaires civils de l'État ont connu un changement du département dans lequel ils exercent leurs fonctions, entre 2006 et 2007 (mobilité géographique) ;
- 0,3 % des agents titulaires civils de l'État présents en 2006 et 2007 ont connu un changement de ministère (mobilité structurelle), sans qu'il soit possible de suivre les changements de services au sein d'un même ministère ;
- 3,3 % des agents titulaires civils de l'État ont changé de catégorie socioprofessionnelle entre 2006 et 2007, hors réforme des échelles indiciaires de la catégorie C (mobilité catégorielle).

Se former pour rebondir

Après trois années de services effectifs dans l'administration, tout agent peut bénéficier d'un **congé de formation professionnelle** (CFP). Il est ouvert à tous les agents, titulaires ou non, des trois fonctions publiques.

Il permet de faire des stages qui ne sont pas proposés par l'administration ou de suivre des préparations – organisées ou agréées par l'administration – aux concours administratifs. La durée du congé de formation professionnelle est de trois ans maximum pour l'ensemble de la carrière. Utilisable en une fois ou réparti tout au long de la carrière. La première année, il est possible de bénéficier d'une indemnité mensuelle forfaitaire.

Remarque : les années comme stagiaire sont comptabilisées dans les 3 ans de services effectifs.

Références

Pour la **FPT**, [décret n° 2007-1845](#) du 26 décembre 2007, articles 11 à 17, 43 à 45.

QUESTIONS/REPONSES

QUELLES SONT LES NOUVEAUTES APPORTEES PAR LA LOI DU 3 AOUT 2009 EN MATIERE DE MOBILITE POUR LES FONCTIONNAIRES ?

La création de nouveaux droits à la mobilité avec, notamment, la consécration dans le statut général de la fonction publique d'un droit au départ en mobilité, d'un droit à intégration au-delà de cinq ans de détachement ou encore d'un droit à « capitaliser » un avancement de grade acquis en détachement lors du retour dans l'administration d'origine ;

La simplification des changements de corps ou de cadres d'emplois pour l'exercice de mobilités fonctionnelles au sein d'une même administration, collectivité ou établissement, au sein d'une même fonction publique ou au niveau inter-fonctions publiques, avec la suppression des obstacles juridiques au détachement et à l'intégration, l'ouverture réciproque des fonctions publiques civile et militaire et la création d'une nouvelle voie de mobilité, l'intégration directe, qui permet d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois que le sien sans passer par l'étape du détachement ou un concours ;

De nouvelles garanties

De nouvelles garanties pour les agents exerçant leurs fonctions dans un service en restructuration, telles que la mise en place d'une indemnité spécifique pour éviter qu'une mobilité exercée à l'initiative de l'administration ne conduise à une perte de rémunération pour l'agent, la création d'un dispositif d'accompagnement personnalisé de réorientation professionnelle ou encore la garantie pour les agents non titulaires en fonction dans un service transféré auprès d'une autre administration, de la reprise des clauses substantielles de leur contrat par leur nouvel employeur ;

Des règles d'avancement et d'évaluation modernisées, avec notamment la généralisation de l'entretien professionnel en lieu et place de la notation.

QUELLES SONT LES DISPOSITIONS DE LA LOI QUI SONT D'ORES ET DÉJÀ ENTRÉES EN VIGUEUR ?

- la suppression des obstacles juridiques au détachement et à l'intégration dans un autre corps ou cadre d'emploi ;
- le droit à intégration au-delà de 5 ans de détachement ;
- la possibilité d'intégrer directement un autre corps ou cadre d'emploi que le sien sans passer par un concours ou un détachement ;
- le droit au départ en mobilité ;
- le droit à « capitaliser » une promotion obtenue en détachement, lors du retour dans son administration d'origine ;
- la possibilité pour l'administration de recourir à l'intérim pour faire face à certaines situations (besoin occasionnel, accroissement d'activité, etc) ;
- la garantie de réemploi, avec maintien des clauses substantielles de leur contrat, dont bénéficient les agents non titulaires concernés par un transfert d'activités entre collectivités publiques ou entre collectivités publiques et organismes privés (associations, entreprises, etc) ;
- l'ouverture des concours internes aux ressortissants communautaires ;
- la suppression des limites d'âges aux concours de la fonction publique ;
- l'extension à 3 ans de la durée maximum du cumul pour création ou reprise d'entreprise ouvert aux fonctionnaires et agents non titulaires ;
- l'assouplissement des conditions de cumul d'activités accessoires pour les agents à temps incomplet ou non complet ;
- la poursuite jusqu'en 2013 du dispositif de mobilité exceptionnel ouvert aux fonctionnaires de la Poste souhaitant poursuivre leur carrière dans l'une des trois fonctions publiques.

JE SUIS FONCTIONNAIRE ET JE SOUHAITE EFFECTUER UNE MOBILITÉ

Où puis-je trouver des annonces d'emploi dans les autres administrations (de l'État, collectivités territoriales, établissements publics...) ?

Vous pouvez consulter les offres d'emplois sur le site intranet et internet de votre ministère, de votre collectivité ou de votre établissement. En effet, la plupart des directions des ressources humaines mettent aujourd'hui en ligne leurs offres d'emplois et les fiches de postes correspondantes, y compris parfois des offres d'emplois d'autres administrations.

Pour connaître les emplois offerts par les autres administrations, vous pouvez consulter le site de la Bourse interministérielle de l'emploi public (www.biep.gouv.fr). Ce site vous permettra

d'avoir accès aux postes offerts par les différentes administrations et établissements publics de l'État.

Pour la fonction publique territoriale, la publicité des offres d'emplois se fait également sur les sites du Centre national de la fonction publique territoriale (www.cnfpt.fr) ou des centres de gestion (www.centresdegestion.org).

Est-ce que je peux effectuer une mobilité dans un autre corps ou cadre d'emplois que celui auquel j'appartiens ?

Oui, dans la mesure où tous les corps et cadres d'emplois sont désormais ouverts au détachement, suivi éventuellement d'une intégration, et à l'intégration directe.

En revanche, la mobilité n'est possible que si les corps et cadres d'emplois visés sont de même catégorie (A, B ou C) et de niveau comparable (ex : un secrétaire administratif peut demander un détachement ou une intégration directe dans le corps des contrôleurs du Trésor Public).

QUELLES SONT LES DIFFÉRENTES POSSIBILITÉS STATUTAIRES DONT JE DISPOSE POUR EFFECTUER UNE MOBILITÉ AUPRES D'UNE AUTRE ADMINISTRATION ?

Ces modalités sont principalement les suivantes :

- la mutation pour changer de poste ou de région tout en continuant à exercer des fonctions correspondant à mon corps ou cadre d'emploi ;
- la mise à disposition ou le détachement pour l'exercice d'une mobilité fonctionnelle temporaire dans mon administration, dans une autre administration ou une autre fonction publique ;
- l'intégration directe pour l'exercice d'une mobilité fonctionnelle de longue durée ou pour l'accomplissement d'une seconde carrière dans une autre administration ou une autre fonction publique.

Dans des cas très spécifiques, la mise en disponibilité et la position hors cadres peuvent également être sollicitées.

QUI PEUT ME CONSEILLER DANS MES CHOIX DE MOBILITÉ ?

Plusieurs personnes ont vocation à vous conseiller et à vous accompagner dans la définition de votre projet professionnel et vos démarches de mobilité.

En premier lieu, vous pouvez en parler à votre supérieur hiérarchique direct ; l'entretien annuel d'évaluation (ou l'entretien professionnel) est l'occasion d'aborder vos perspectives professionnelles, notamment en termes de mobilité, avec lui ; il pourra vous guider dans vos choix de mobilité et vous réorienter vers les gestionnaires RH compétents.

Vous pouvez également poser toute question relative à vos souhaits de mobilité à votre gestionnaire RH à la direction des ressources humaines de votre administration, de votre collectivité ou de votre établissement ; Enfin, vous pouvez solliciter un accompagnement spécifique par le conseiller mobilité-carrière de votre ministère, de votre collectivité ou de votre établissement public.

MON ADMINISTRATION ACTUELLE PEUT-ELLE S'OPPOSER A MON DEPART VERS UNE AUTRE ADMINISTRATION ?

Dès lors que vous bénéficiez de l'accord d'une administration ou d'un organisme privé pour vous accueillir, votre administration d'origine ne peut plus s'opposer à votre départ au-delà d'un délai de trois mois, sauf si des nécessités de service le justifient à titre exceptionnel ou, dans le cas d'un départ vers le secteur privé, si un avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie s'y oppose.

En revanche, ce droit au départ ne peut pas être revendiqué dans certains cas de mutations (par exemple, pour les personnels mutés selon un principe de barème national tels que les enseignants ou les policiers, pour la mutation sur un poste couvert par ce barème).

QUE SE PASSE-T-IL SI L'ADMINISTRATION NE REPOND PAS A MA DEMANDE DE MOBILITE ?

Le **silence gardé au-delà d'un délai de deux mois** sur la demande de mobilité vaut **acceptation**, à condition bien sûr que l'agent souhaitant effectuer une mobilité bénéficie bien de l'accord de son administration ou organisme d'accueil.

EST-CE QUE LES DIFFERENCES DE GRILLES INDICIAIRES ENTRE CORPS ET CADRES D'EMPLOIS PEUVENT M'ETRE OPPOSEES DANS LE CADRE DE MA DEMANDE DE DETACHEMENT OU D'INTEGRATION DIRECTE ?

Non, car l'administration ne pourra plus refuser désormais un accueil en détachement ou une intégration directe au seul motif que les grilles indiciaires des corps et cadres d'emplois concernés ne sont pas comparables.

A PARTIR DE QUAND PUIS-JE SOLLICITER MON INTEGRATION DANS MON CORPS D'ACCUEIL LORSQUE JE SUIS DETACHE ?

Vous pouvez solliciter votre intégration dans le corps où vous êtes détaché dès lors que vous remplissez les conditions d'ancienneté de service prévues par les statuts particuliers pour l'intégration après détachement (en général, un ou deux ans d'ancienneté de service).

Votre intégration est de droit, au terme d'une durée de cinq ans de détachement, si votre administration d'accueil souhaite que vous continuiez à exercer vos fonctions en son sein.

L'ADMINISTRATION DANS LAQUELLE JE SUIS DETACHE A-T-ELLE L'OBLIGATION DE M'INTEGRER ?

Lors de l'expiration d'un détachement, vous pouvez solliciter le renouvellement de votre détachement ou votre intégration si vous souhaitez continuer à exercer vos fonctions au sein de votre administration d'accueil. Vous pouvez également solliciter votre réintégration dans votre administration d'origine.

Désormais, au-delà d'une durée de cinq ans de détachement, votre administration d'accueil doit vous proposer une intégration dans le corps ou cadre d'emploi dans lequel vous êtes détaché si elle souhaite poursuivre la relation de travail avec vous.

Vous pouvez toutefois refuser cette intégration si vous souhaitez conserver un droit au retour dans votre administration d'origine. Dans ce cas, si votre administration d'origine et votre administration ne s'y opposent pas, vous pourrez à nouveau être détaché.

EN QUOI CONSISTE L'INTEGRATION DIRECTE ET QUI PEUT EN BENEFICIER ?

L'intégration directe permet à tout fonctionnaire d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois que le sien, y compris en changeant d'administration ou de fonction publique, sans être obligé de passer soit par un concours, soit par l'étape du « détachement ».

Elle est prononcée dans les mêmes conditions que le détachement, c'est-à-dire entre corps et cadres d'emplois de même catégorie et de même niveau et lorsque le niveau de recrutement et les missions exercées sont comparables.

L'intégration directe, comme le détachement, n'est pas de droit. Elle intervient à la demande de l'agent et avec l'accord de l'administration d'accueil.

DANS QUEL CAS L'INTEGRATION DIRECTE EST-ELLE PLUS ADAPTEE QUE LE DETACHEMENT ?

L'intégration directe permet au fonctionnaire de bénéficier instantanément des garanties de carrière applicables dans son nouveau corps ou cadre d'emploi au même titre que ceux qui y ont accédé par la voie du concours ou de la promotion interne.

Elle est particulièrement adaptée pour les mobilités de longue durée ou les secondes carrières car, dans ce cas, contrairement au détachement, le fonctionnaire ne bénéficie pas d'un droit à réintégration dans son administration d'origine.

EN QUOI CONSISTE L'AFFECTATION EN POSITION NORMALE D'ACTIVITE (PNA) ?

Cette situation ne concerne que les fonctionnaires de l'État.

Un agent est en « position normale d'activité » lorsqu'il est affecté dans un poste dont les fonctions correspondent aux missions de son corps. Depuis 2008, un agent peut être affecté en « position normale d'activité » sur un emploi relevant d'un autre ministère ou d'un autre établissement que le sien. Dans ce cas, l'agent exerce ses fonctions dans une autre administration que la sienne tout en demeurant géré par son administration d'origine. En revanche, il est rémunéré par son administration d'emploi.

Cette nouvelle voie de mobilité permet d'éviter un détachement dans l'administration d'accueil.

En savoir plus sur la PNA : http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/Questions-Reponses_PNA.pdf

EST-CE QU'UNE PROMOTION OBTENUE PENDANT MA PERIODE DE DETACHEMENT SERA PRISE EN COMPTE A MON RETOUR DANS MON ADMINISTRATION D'ORIGINE ?

Oui. La loi prévoit expressément la conservation du bénéfice d'une promotion obtenue pendant la période de détachement.

Au terme du détachement, lorsque l'agent réintègre son administration d'origine, il est reclassé, au grade et à l'échelon qu'il a atteint dans son corps ou cadre d'emploi de détachement. Par exemple, un attaché du ministère de l'économie qui a obtenu son principalat lors de son détachement à la Ville de Paris est reclassé attaché principal lors de son retour dans son ministère d'origine.

De la même façon, l'agent qui a obtenu un avancement de grade dans son administration d'origine alors qu'il était en détachement, peut faire valoir cet avancement auprès de son administration d'accueil, lors du renouvellement de son détachement ou de son intégration.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux détachements en cours lors de la publication de la loi. Ces dispositions ne s'appliquent pas, en revanche, aux détachements sur des emplois fonctionnels ou sur contrats.

JE PERDS MON EMPLOI DANS LE CADRE D'UNE RESTRUCTURATION DE SERVICE, DE QUELLES GARANTIES PUIS-JE BENEFCIER ?

Centre national de la fonction publique territoriale



La situation de réorientation professionnelle est une modalité de la position d'activité. Elle a pour but d'offrir un accompagnement individualisé aux fonctionnaires de l'État confrontés à la suppression de leur emploi dans le cadre d'une restructuration, pour faciliter leur accès à un nouvel emploi.

L'objectif est que tout soit mis en oeuvre pour que l'agent, qui reste titulaire de son grade, soit réaffecté dans les meilleures conditions dans un emploi correspondant à son niveau de qualification et à ses compétences.

Cet accompagnement individuel se traduira par un projet personnalisé d'évolution professionnelle (PPEP) établi avec l'agent. Pendant cette période, l'agent restera affecté dans son emploi, tout en préparant son futur poste. Il sera prioritaire dans l'orientation, la formation, l'évaluation et la validation de ses acquis.

L'administration aura l'obligation de lui proposer tout nouveau poste créé ou vacant correspondant à son grade et à son projet personnalisé et de l'accompagner dans son évolution professionnelle. Le fonctionnaire bénéficiera d'une priorité de mutation pour tout emploi créé ou vacant correspondant à son projet personnalisé.

La situation de réorientation professionnelle prendra fin quand l'agent sera affecté à un nouvel emploi.

QUELS TYPES D'EMPLOI L'ADMINISTRATION PEUT-ELLE ME PROPOSER DANS LE CADRE DE LA REORIENTATION PROFESSIONNELLE ?

Au cours de la période de réorientation professionnelle, l'administration a l'obligation de proposer au fonctionnaire toute offre d'emploi créé ou vacant correspondant à son grade et à son projet personnalisé. Elle peut lui proposer des emplois en interne, mais également des offres d'emplois d'autres services, administrations ou établissements publics, voire des emplois relevant d'une autre fonction publique. Les offres d'emplois proposées tiennent en effet compte des souhaits émis par le fonctionnaire dans le cadre de son projet personnalisé d'évolution professionnelle.

QUE SE PASSE-T-IL SI JE REFUSE L'EMPLOI QUE ME PROPOSE L'ADMINISTRATION ?

Le fonctionnaire peut refuser l'offre d'emploi proposée par l'administration. S'il refuse successivement au moins trois offres d'emploi, l'administration pourra le mettre en disponibilité d'office ou, le cas échéant, à la retraite.

Toutefois, le recours à cette procédure est très encadré par la loi, notamment concernant la nature des offres d'emplois devant être proposées aux agents : les offres d'emplois proposées devront, en effet, correspondre au grade de l'agent et à son projet personnalisé mais aussi tenir compte de sa situation de famille et de son lieu de résidence.

JE SUIS FONCTIONNAIRE ET MON SERVICE EST RESTRUCTURÉ

Quelles garanties de rémunération ai-je en cas de mobilité à l'initiative de mon administration ?

La loi du 3 août 2009 institue un mécanisme de compensation garantissant au fonctionnaire de l'État le maintien du plafond de son régime indemnitaire lorsque celui-ci est plus favorable que celui de l'administration d'accueil. Cette « prime d'accompagnement à la mobilité » sera versée au fonctionnaire par l'administration d'accueil dès lors qu'un différentiel de plafonds indemnitaires sera constaté entre les deux administrations.

D'autres indemnités peuvent par ailleurs être versées aux fonctionnaires et agents non titulaires de l'État appelés à changer de poste, à la suite d'une opération de restructuration (telle que la prime de restructuration) ou qui acceptent une mobilité fonctionnelle à la demande de l'administration (telle que l'indemnité temporaire de mobilité).

Pour en savoir plus sur les opérations de restructurations ou les emplois ouvrant droit au bénéfice de ces primes, les agents peuvent s'adresser au gestionnaire RH de leur service ou administration.

Pour en savoir plus sur les principales caractéristiques de ces primes : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/article1506.html>

EST-CE QUE JE PEUX CUMULER MON ACTIVITE PRINCIPALE EN TANT QUE FONCTIONNAIRE AVEC LA CREATION OU LA REPRISE D'ENTREPRISE ?

Depuis 2007, les fonctionnaires peuvent continuer à exercer leurs fonctions dans leur administration, leur collectivité ou leur établissement public tout en mettant en oeuvre un projet de création ou de reprise d'une entreprise. Ils doivent pour cela recueillir l'accord préalable de leur administration d'origine. Ils peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit.

La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique permet d'exercer désormais ce cumul pendant trois années maximum (au lieu de deux précédemment).

Au terme de cette période, le cumul cesse ; soit l'agent sollicite une disponibilité pour pouvoir continuer à exercer ses fonctions dans le privé, soit il fait le choix de continuer à exercer ses fonctions dans l'administration et il doit céder son entreprise.

EN COMPLEMENT, LA LOI DU 3 AOUT 2009 AUTORISE DESORMAIS AUSSI LE RECRUTEMENT D'AGENTS NON TITULAIRES :

-pour assurer le remplacement d'un fonctionnaire autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel ou momentanément indisponible (en raison d'un congé, de l'accomplissement du service civil ou national ou encore de la participation à des activités de réserve)

ou

- pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu.

Ces cas de recrutement étaient déjà ouverts dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

PUIS-JE BENEFICIER DU DISPOSITIF DE CUMUL POUR CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE ?

Les agents non titulaires peuvent bénéficier de la possibilité de cumuler leur emploi public avec la création ou la reprise d'une entreprise, dans les mêmes conditions que les fonctionnaires. La durée de ce cumul a été étendue par la loi du 3 août 2009 à 3 ans maximum au lieu de 2 auparavant.

Est- ce que je peux cumuler des emplois quand je suis à temps incomplet ou non complet ?

La loi du 3 août 2009 harmonise les conditions de cumul d'activités des agents employés pour une durée comprise entre le mi-temps et 70% de la durée légale du travail avec celle des agents employés pour une durée inférieure.

Le régime de cumul simplifié s'applique désormais aux agents à temps incomplet ou non complet, quelle que soit leur quotité de temps de travail. Ils pourront cumuler leur emploi avec un ou plusieurs autres emplois publics ou avec une activité lucrative, après en avoir informé leur administration.

JE SUIS UN AGENT NON TITULAIRE

EST-CE QUE JE BENEFICIE DES MEMES DROITS A LA MOBILITE QUE LES FONCTIONNAIRES ?

Les nouveaux droits à la mobilité prévus par la loi ne s'appliquent pas aux agents non titulaires.

En revanche, depuis 2007, de nouvelles possibilités s'offrent aux agents non titulaires en CDI souhaitant effectuer une mobilité dans la fonction publique, sans perdre le bénéfice de leur contrat :

1° Vous pouvez demander à être mis à disposition auprès d'autres administrations que la vôtre :

Ainsi les agents non titulaires de l'Etat en CDI peuvent être mis à disposition :

- 1° Des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ;
 - 2° Des organismes contribuant à la mise en oeuvre d'une politique de l'État pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ;
 - 3° Des organisations internationales intergouvernementales ;
 - 4° D'un Etat étranger. La mise à disposition n'est cependant possible dans ce cas que si l'agent conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine.
- La durée de la mise à disposition ne peut pas excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder six ans.
- Pendant cette période, vous êtes placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme auprès duquel vous exercez vos fonctions, mais vous continuez à être géré et rémunéré par votre administration.
- À l'issue de cette période, vous êtes réemployé dans votre administration pour exercer les mêmes fonctions ou, à défaut, sur un poste équivalent.

2° Vous pouvez solliciter le bénéfice d'un congé de mobilité :

Il s'agit d'un congé sans rémunération qui peut être accordé pour exercer des fonctions auprès d'une autre personne morale de droit public (par exemple, un établissement public, une collectivité territoriale). Ce congé est d'une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans. Contrairement à la mise à disposition, l'agent bénéficie dans ce cas d'un nouveau contrat de travail, à durée déterminée, avec son nouvel employeur, et son CDI est suspendu pendant toute la période du congé.

Au terme du congé, l'agent peut réintégrer son administration d'origine ou demander le renouvellement de son congé et donc de son contrat auprès de l'administration d'accueil.

QU'EST-CE QUI SE PASSE SI MON SERVICE EST TRANSFERE VERS UNE AUTRE ADMINISTRATION OU VERS UNE ENTREPRISE PRIVEE ?

Lorsqu'une activité est transférée d'une personne publique vers une autre personne publique ou vers une personne privée, les agents non titulaires concernés bénéficient d'une double garantie :

- d'une part, une garantie de recrutement auprès de la personne d'accueil qui reprend l'activité et qui est tenue de proposer aux agents un nouveau contrat (garantie d'emploi) ;
- d'autre part, une garantie de reprise des clauses substantielles de l'ancien contrat (notamment la durée, la quotité de temps de travail, la qualification, l'ancienneté et la rémunération).

PUIS-JE REFUSER LE NOUVEAU CONTRAT QUI M'EST PROPOSE DANS LE CADRE D'UN TRANSFERT D'ACTIVITE ?

L'agent transféré peut refuser le nouveau contrat qui lui est proposé par l'organisme d'accueil. Dans ce cas, son ancien contrat prend fin de plein droit. Il perçoit une indemnité de licenciement et bénéficie de l'assurance chômage dans la mesure où il est considéré comme involontairement privé d'emploi.

QUELS SONT LES CONCOURS AUXQUELS JE PEUX ME PRESENTER ?

Au delà des possibilités existantes d'être accueilli en détachement ou de se présenter aux concours externes, les ressortissants européens peuvent désormais se présenter aux concours internes dans les mêmes conditions que les candidats issus des administrations françaises, en faisant valoir les services accomplis notamment dans l'administration de leur Etat membre d'origine.

EST-CE QUE JE BENEFICIE DES MEMES POSSIBILITES DE DETACHEMENT ET D'INTEGRATION QUE LES FONCTIONNAIRES FRANÇAIS ?

L'accueil en détachement des agents relevant d'autres fonctions publiques est d'ores et déjà possible dans tous les corps et cadres d'emplois de la fonction publique. Toutefois, une fois détachés, les agents ne peuvent être nommés sur les emplois dits de « souveraineté » (c'est-à-dire comportant l'exercice de prérogatives de puissance publique) qui sont exclusivement réservés aux ressortissants nationaux.

La loi du 3 août 2009 harmonise les règles de détachement et d'intégration des ressortissants communautaires avec celles applicables aux ressortissants nationaux.

Elle prévoit ainsi pour les agents des autres fonctions publiques européennes le même droit à l'intégration après un détachement de cinq ans que pour les fonctionnaires français.

JE SUIS UN RESSORTISSANT EUROPÉEN ET JE VEUX ACCÉDER A LA FONCTION PUBLIQUE

La loi du 3 août 2009 consacre l'ouverture des corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique aux militaires par la voie du détachement, suivi le cas échéant d'une intégration et prévoit réciproquement l'accès des fonctionnaires civils par cette même voie aux corps militaires.

Cette ouverture est subordonnée à la publication de décrets en Conseil d'État.

www.fonction-publique.gouv.fr

La mobilité: un droit reconnu aux agents pour évoluer

Dans la fonction publique territoriale, la mobilité désigne le mouvement des fonctionnaires au sein des collectivités. Elle octroie aux agents la possibilité d'évoluer et d'enrichir leur vie professionnelle.

La mobilité dans la fonction publique territoriale (FPT) vise à encourager les agents à enrichir leur parcours professionnel en leur donnant les moyens nécessaires à la réalisation de leurs projets. La mobilité ne se décide pas au détriment du service public, elle permet aux agents de développer leur carrière, tout en offrant un éventail de ressources humaines plus large aux collectivités. La continuité du service public est maintenue, et la réponse aux besoins des usagers est plus adaptée.

1. Un nouveau cadre juridique en vigueur depuis 2009

La loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique pose le nouveau cadre juridique applicable à la mobilité. Ce texte a modifié l'article 13 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, relatif au détachement et à l'intégration des fonctionnaires, ainsi que le décret n°86-68 du 13 janvier 1986, relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux.

La modification de ces textes a étendu les possibilités offertes aux agents de passer d'une collectivité à une autre, ou de changer de poste s'ils ont la qualité de titulaires. La nouveauté issue de la loi du 3 août est qu'un droit au départ est octroyé aux agents.

Une question de choix

Choisir entre le détachement (lire le point 2) et l'intégration directe (point 3) ne semble pas évident car ces deux possibilités de mobilité accordées à l'agent titulaire sont similaires.

Le territorial peut préférer l'intégration directe, dans la mesure où celle-ci lui permet de bénéficier des garanties de carrière applicables dans son nouveau cadre d'emplois. Il peut notamment opter pour cette voie dans le cas d'une seconde carrière.

En vue de faire progresser sa carrière et son champ de compétences, l'agent, acteur de la mobilité, informe la collectivité du changement, sous réserve qu'il ait été recruté par un autre employeur public. L'autorité territoriale y trouve son compte en bénéficiant de davantage de moyens humains et de compétences

2. Le détachement

La loi du 3 août 2009 dispose que tous les corps et cadres d'emplois sont ouverts au détachement. Le décret du 17 mai 2011 en assouplit les conditions et permet qu'il ait lieu dans la même collectivité.

Le détachement se fait entre corps et cadres d'emplois de même catégorie et de niveau comparable. Ce dernier s'apprécie au regard des conditions de recrutement et/ou de la nature des missions exercées par l'agent. Le détachement est de droit, c'est-à-dire que l'administration ne peut le refuser. Elle peut juste imposer à l'agent qui le demande un préavis de trois mois en raison des besoins du service.

Dans le cas du détachement, vous bénéficiez toujours de vos droits à l'avancement et à la retraite. De plus, si vous obtenez un avancement dans le cadre d'emplois d'accueil durant le détachement, celui-ci est pris en compte dans le cadre d'emplois d'origine à l'expiration du détachement si cela vous est plus favorable.

Le détachement constitue la principale modalité de mobilité. Il en existe deux types: celui de droit commun et celui pour stage. Tous deux sont exclusivement réservés aux agents titulaires. Par le détachement de droit commun, l'agent se trouve placé dans un corps, cadre d'emplois ou emploi différent de son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine. Le détachement pour stage s'effectue, lui, à la suite de votre réussite à un concours vous permettant d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois. Vous êtes alors détaché pour stage dans vos nouvelles fonctions. Cette mobilité se fait à votre demande et vous est accordée de plein droit par votre collectivité d'origine. Vous conservez vos droits à l'avancement d'échelon et à la retraite dans votre cadre d'emplois ou corps d'origine. Au terme du stage, vous pouvez être réaffecté dans votre emploi d'origine ou être titularisé dans un nouveau cadre d'emplois. (•••)

RÉFÉRENCES

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, article 13 bis.
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, articles 41, 51, 52, 54 et 61.
- Loi n° 2009-972 du 3 août 2009, article 1.
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, articles 1, 2 et 3.
- Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992, article 3.
- Décret n° 2011-541 du 17 mai 2011.

FICHE PERSO

(...) Par ailleurs, le détachement peut être de courte durée – six mois non renouvelables – ou de longue durée – cinq ans renouvelables sans limitation.

La loi n°2009-972 du 3 août 2009 crée un droit à l'intégration après cinq ans de détachement, cependant, si vous le souhaitez, vous pouvez continuer à bénéficier de votre détachement de manière indéterminée.

3. L'intégration directe

Cette modalité offerte à l'agent permet à un titulaire d'intégrer directement, et sans détachement préalable, un nouveau corps ou cadre d'emplois. L'intégration directe se fait dans les mêmes conditions que celles du détachement (lire le point n°2), c'est-à-dire entre corps ou cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable. Les corps comportant des attributions juridictionnelles ainsi que ceux dont l'exercice des fonctions est subordonné à un diplôme spécifique ne sont pas accessibles au détachement ni à l'intégration directe.

4. La mutation

On désigne par ce terme un changement d'emploi à l'intérieur du même cadre d'emplois.

La mutation externe correspond à un changement d'emploi à l'intérieur du même grade, dans le même cadre d'emplois, dans une autre collectivité. Elle permet de donner un nouveau souffle à votre carrière, sans introduire pour autant de trop grands bouleversements professionnels. Vous seul êtes à l'initiative de type de mobilité, l'accord de votre collectivité d'origine n'étant pas obligatoire. La mutation devient en effet effective dès que la collectivité territoriale d'accueil formalise son souhait de vous recruter. La collectivité d'origine doit simplement transmettre votre dossier à celle d'accueil. Néanmoins, elle peut trouver un accord avec la collectivité d'accueil et demander à ce que vous effectuiez un préavis en raison des nécessités du service.

La priorité aux demandes de mutation est donnée aux agents qui souhaitent un rapprochement familial, aux fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du conjoint ou partenaire avec lequel a été signé un pacte civil de solidarité (Pacs), ainsi qu'aux travailleurs handicapés.

La mutation interne, ou changement d'affectation, consiste en un changement d'emploi au sein d'une même administration et peut avoir lieu à la demande de l'agent ou à l'initiative de l'autorité territoriale. Elle n'est pas soumise à une procédure particulière et doit être motivée par l'intérêt du service. En cas de modification de la situation administrative de l'agent, la mutation interne peut s'accompagner d'une saisine de la commission administrative paritaire. Il revient à l'autorité territoriale de notifier à l'agent son changement d'affectation.

La position des agents non titulaires

- La mise à disposition, en principe réservée aux fonctionnaires titulaires, est permise pour des agents non titulaires dès lors qu'ils bénéficient d'un contrat à durée indéterminée (CDI). Elle s'effectue dans des administrations et établissements publics des collectivités territoriales et n'est possible que lorsqu'il y a un lien institutionnel entre la collectivité d'origine et la collectivité d'accueil.
- La durée ne peut excéder trois ans, renouvelable une fois. La procédure est identique à celle applicable aux titulaires. Le CDI de l'agent est suspendu par sa collectivité d'origine ainsi que sa rémunération. Il bénéficie d'un nouveau contrat de travail avec un nouvel employeur. Il garde ainsi la sécurité de son CDI tout en ayant la possibilité d'enrichir son parcours professionnel et d'acquérir de nouvelles compétences.

5. La mise à disposition

Conserver sa qualité de fonctionnaire en restant employé par sa collectivité: tel est l'objet d'une autre modalité de mobilité, la mise à disposition. Celle-ci se définit comme la situation du fonctionnaire qui demeure en position d'activité auprès de sa collectivité, en continuant à être rémunéré par celle-ci mais en exerçant son activité dans un service d'une collectivité différente. La mise à disposition est un outil qui a le double avantage d'apporter satisfaction à l'agent en lui permettant d'acquérir de nouvelles compétences sans qu'il doive rompre avec sa collectivité, et de contenter les collectivités en leur offrant des profils de personnel plus variés favorisant une meilleure gestion des ressources humaines.

Ce type de mobilité est subordonné à la signature d'une convention passée entre la collectivité d'origine et la collectivité d'accueil. Cet acte, auquel vous devez donner votre accord, prévoit le remboursement de la rémunération et des charges salariales. La collectivité d'accueil prend toutes les décisions concernant votre situation de travail et supporte le coût de votre protection sociale ainsi que les charges résultant de la formation professionnelle.

La durée de la mise à disposition ne peut excéder trois ans.

Claire Vescovi, du service conseil statutaire du centre interdépartemental de gestion de la grande couronne de la région d'Ile-de-France, pages coordonnées par Sylvie Fagnart

À LIRE

- «*Quand recourir au bilan de compétences?*» «*La Gazette*» du 28 mars 2011, pp. 54-55.
- «*La loi "mobilité" facilite les détachements*», «*La Lettre du cadre*», 1^{er} décembre 2009, pp. 64-65.

la Gazette.fr

Retrouvez d'autres problématiques liées à votre carrière

www.lagazette.fr >
emploi-carrière
> trouver un
emploi > statut >
10 questions