

Lu pour vous dans la Gazette

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.

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. 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.

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.

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.

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.

REFERENCES

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.

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

Lu pour vous dans la Gazette