

## **MOBILITE ET FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

L'article 14 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose : « l'accès des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques constituent des garanties fondamentales de leur carrière. »

Au sein de la fonction publique territoriale, la mobilité des fonctionnaires se réalise par voie de mutation ou du détachement. Entre les fonctions publiques, elle s'effectue par le biais du détachement et, depuis la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, de la mise à disposition.

La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a apporté des modifications significatives en la matière avec notamment :

- la création de l'intégration directe (IV)
- la consécration d'un droit à la mobilité au bénéfice des agents :

Les agents ayant obtenu l'accord d'une administration ou d'un organisme d'accueil pour y occuper un emploi peuvent se prévaloir de ce nouveau droit à la mobilité. Cette faculté est offerte indépendamment de la forme que prendra cette mobilité (mutation, détachement, intégration directe...).

C'est l'agent concerné et non plus la collectivité d'accueil qui doit informer la collectivité d'origine de la mutation. Le silence gardé par la collectivité d'origine pendant deux mois, à compter de la réception de la demande, vaut acceptation.

La durée maximale de préavis posée par la loi est de trois mois mais pourra être portée à six mois, par les statuts particuliers, en cas de contraintes particulières.

Dans tous les cas, le refus opposé à une demande de mobilité doit rester exceptionnel et ne pourra s'appuyer que sur des raisons objectives et particulières tenant à la continuité du fonctionnement du service et au caractère indispensable de l'agent.

### **I. – LA MUTATION :**

Les fonctionnaires peuvent au cours de leur carrière changer d'affectation soit au sein de leur collectivité, soit au sein d'une autre collectivité.

La « mutation » désigne un changement d'emploi à l'intérieur du même grade et du même cadre d'emplois.

Lors d'une mutation au sein d'une collectivité (mutation interne), le changement d'affectation ou de service peut intervenir à la demande de l'agent ou à l'initiative exclusive de l'autorité territoriale, qui prononce la mutation.

Les mutations d'une collectivité à une autre (mutation externe) interviennent à la demande de l'agent et sont prononcées par l'autorité territoriale d'accueil. Sauf accord entre cette autorité et l'autorité qui emploie le fonctionnaire, la mutation prend effet trois mois après la notification de la décision par l'autorité d'accueil à l'autorité d'origine

L'article 54 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée prévoit que doivent être examinées en priorité les demandes de mutation concernant les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, les fonctionnaires séparés pour des raisons

professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité et les fonctionnaires ayant la qualité de travailleur handicapé

## **II – LE DETACHEMENT**

Le détachement est l'une des positions dans lesquelles peut être placé tout fonctionnaire territorial. Celui-ci est placé hors de son cadre d'emplois tout en continuant à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il est prononcé à la demande du fonctionnaire. Il peut être de courte (6 mois au plus) ou de longue durée (5 ans au plus) et peut être renouvelé (sauf courte durée) mais aussi révoqué.

La loi du 3 août 2009 modifie l'article 13 bis de la loi du 13 juillet 1983 qui pose désormais le principe de l'ouverture de l'ensemble des corps et cadres d'emplois au détachement, à l'intégration et à l'intégration directe.

Le décret du 13 janvier 1986 relatif aux positions statutaires des fonctionnaires territoriaux qui détermine les conditions de mise en œuvre du détachement (modalités de prise de décision, modalités de réintégration, ...) sera prochainement modifié conformément aux évolutions consacrées par la loi mobilité.

S'agissant des ressortissants communautaires, la loi du 26 juillet 2005 portant dispositions de transposition du droit communautaire à la fonction publique avait déjà posé le principe que tous les corps et cadres d'emplois de la fonction publique doivent être accessibles par la voie du détachement.

Le législateur a également précisé les conditions statutaires qui encadrent le détachement. Ce dernier ne peut être prononcé qu'entre corps ou cadres d'emplois de même catégorie et de niveau comparable. Le niveau de comparabilité s'apprécie au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions exercées.

En outre, les avancements obtenus dans un corps ou un cadre d'emploi durant le détachement sont pris en compte dans l'autre corps ou cadre d'emploi, à l'expiration du détachement, dès lors que cette prise en compte garantit un reclassement plus favorable à l'agent.

Enfin la loi du 3 août 2009 crée un droit à l'intégration au-delà d'une période de cinq ans de détachement.

Ce droit ne vaut que pour les seuls cas de détachement dans un corps ou dans un cadre d'emplois et ne s'applique que si la collectivité souhaite poursuivre la relation de travail avec l'agent au-delà de cette période. En outre, l'intégration ne peut être imposée au fonctionnaire qui demeure libre de l'accepter ou de solliciter la prolongation de son détachement.

Cette mesure s'applique aux détachements en cours lors de la publication de la loi.

L'ensemble de ces nouvelles dispositions s'imposent indépendamment des conditions de détachement ou d'intégration actuellement prévues par les statuts particuliers des 55 cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

### **III – LA MISE A DISPOSITION**

La loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique a modifié le statut général des fonctionnaires pour inscrire la mise à disposition, au côté du détachement, comme modalité de mobilité entre fonctions publiques.

A la différence du détachement, la mise à disposition ne constitue pas une position statutaire en soi : le fonctionnaire demeure en position d'activité auprès de sa collectivité et continue à être rémunéré par celle-ci. Il exerce cependant son activité en dehors du service où il a vocation à servir.

Le décret du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux prévoit toutefois qu'un complément de rémunération peut être versé par l'organisme d'accueil aux agents mis à disposition.

Elle permet à une collectivité, avec l'accord du fonctionnaire concerné, de placer celui-ci auprès d'une autre collectivité, d'une administration d'Etat ou même d'organismes de droit privé dès lors que celui-ci contribue à la mise en œuvre d'une politique publique de l'Etat ou des collectivités territoriales.

La mise à disposition est subordonnée à la passation d'une convention entre les deux parties et au remboursement de la rémunération et des charges salariales afférentes à l'emploi du fonctionnaire.

La loi du 3 août 2009 permet toutefois de déroger à cette obligation de remboursement s'agissant des fonctionnaires de l'Etat mis à disposition d'une collectivité territoriale. La collectivité peut ainsi être dispensée de l'obligation de remboursement pendant une période ne pouvant excéder un an et pour une somme qui ne peut être supérieure à la moitié de la dépense de personnel correspondante.

Cette disposition peut s'appliquer aux mises à disposition en cours.

Par ailleurs, la loi autorise la mise à disposition « en temps partagé » qui permet de placer un fonctionnaire auprès d'une personne publique ou d'un organisme de droit privé pour une partie seulement de son temps de travail ou de plusieurs bénéficiaires. Ces dispositions ayant notamment vocation à permettre une mutualisation des ressources humaines publiques en milieu rural.

Enfin, pour mémoire, la loi autorise également sous certaines conditions (emplois à haute technicité) les personnes publiques à bénéficier d'une mise à disposition de salariés de droit privé sous réserve également de la passation d'une convention et du remboursement des charges salariales.

### **IV – L'INTEGRATION DIRECTE**

L'intégration directe est une nouvelle modalité de la mobilité au sein de la fonction publique. Elle permet au fonctionnaire d'intégrer directement, sans détachement préalable, un nouveau corps ou cadre d'emploi à l'exception :

- des corps présentant des attributions d'ordre juridictionnel ;
- des corps ou cadres d'emplois présentant des fonctions dont l'exercice reste subordonné à la détention d'un diplôme ou d'un titre spécifique.

L'intégration directe est prononcée par l'administration d'accueil après accord explicite de l'administration d'origine et du fonctionnaire concerné. Elle est également soumise à l'avis de la CAP compétente.