



CONCOURS D'ADMINISTRATEUR DU SÉNAT 2012

Épreuves d'admissibilité

DIRECTION DES
RESSOURCES HUMAINES
ET DE LA FORMATION



**ÉPREUVE SUR DOSSIER À OPTION :
DROIT ADMINISTRATIF**

Rédaction, à partir d'un dossier, d'une note destinée à vérifier l'aptitude du candidat à faire l'analyse et la synthèse d'un problème de droit administratif et à apprécier les connaissances acquises.

(durée 4 heures - coefficient 4)

SUJET

Secrétaire général adjoint à la préfecture de l'Oise, vous êtes sollicité par le préfet qui souhaite connaître les nouvelles possibilités ouvertes par les textes relatifs à la mobilité des agents.

Il vous demande une note lui présentant les dispositifs juridiques existants et précisant leurs avantages et leurs inconvénients pour l'organisation de l'État, le fonctionnement des services et la fluidité des carrières.

Dans cette même note, vous indiquerez au préfet quelles sont ses compétences en matière de mutation des agents, en tant que responsable de l'administration d'accueil ou d'origine, et vous lui proposerez les solutions pour traiter les cas concrets qui se présentent à lui, ces solutions devant comprendre les procédures à mettre en œuvre et les positions statutaires des agents.

Les trois cas concrets sont les suivants :

1. Madame Hortense, adjoint administratif du ministère de l'Intérieur (catégorie C), en poste dans une sous-préfecture du département, souhaite rejoindre les services du conseil général. Son poste ne peut rester vacant.
2. Monsieur Isaac, également adjoint administratif du ministère de l'Intérieur, en poste à la direction de la réglementation et des libertés publiques à la préfecture, l'ayant appris, a fait savoir à son chef de bureau qu'il se portait candidat au poste de Madame Hortense. Le directeur de la réglementation et des libertés publiques ne s'oppose pas à son départ.
3. Madame Julietta, attachée du ministère de l'Intérieur, en poste à la préfecture au contrôle de légalité et en charge notamment du contrôle des marchés publics, a reçu de l'entreprise de travaux publics « Picardie construction » une offre d'emploi qui l'intéresse et demande les démarches à faire pour y répondre.

La note s'appuiera sur des éléments figurant dans le dossier fourni et ne devra pas dépasser six pages.

LISTE DES DOCUMENTS FOURNIS

Document 1	Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique (extrait)	Page 7
Document 2	Compte rendu intégral des débats du Sénat – Séance du 23 juillet 2009 (extrait)	Page 17
Document 3	Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (extrait)	Page 25
Document 4	Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (extraits)	Page 31
Document 5	Article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques	Page 39
Document 6	Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions (extraits)	Page 43
Document 7	Arrêté du 1 ^{er} décembre 2009 portant création des commissions administratives paritaires nationales et locales compétentes à l'égard des corps des personnels administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer	Page 53
Document 8	Circulaire du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique	Page 57
Document 9	Instruction n° 2012-07 du 28 février 2012 relative à l'organisation des CAP nationales de mutation du premier semestre 2012 des fonctionnaires des corps administratifs de catégorie A, B et C de l'intérieur et de l'outre-mer	Page 87
Document 10	« La loi Mobilité ou l'adaptation du statut par une gestion renouvelée des personnels », par Olivier Dord, <i>AJDA</i> , 8 février 2010	Page 97
Document 11	« Un édifice statutaire plus souple ? », par Fabrice Melleray, <i>AJDA</i> , 12 décembre 2011	Page 107
Document 12	Charte de la mobilité dans la fonction publique de l'État – DGAFP - Décembre 2010	Page 113

Document 13	Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011 – La documentation française (extraits)	Page 119
Document 14	Vademecum de la fonction publique territoriale – « Le détachement » – Éditions WEKA – Novembre 2011 (extraits)	Page 131
Document 15	Documents de présentation des positions des fonctionnaires et des commissions administratives paritaires établis par le chef du bureau des ressources humaines de la préfecture à l'intention du corps préfectoral : 1 – Les positions durant la carrière du fonctionnaire 2 – Les commissions administratives paritaires	Page 143 Page 151

N.B. : Reproductions effectuées par la direction des Ressources et de la Formation du Sénat avec l'autorisation du Centre Français d'exploitation du droit de Copie (20 rue des Grands Augustins - 75006 PARIS).

DOCUMENT 1

LOI n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

NOR: BCFX0805620L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

CHAPITRE IER : DEVELOPPEMENT DES MOBILITES

Article 1

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi modifiée :

1° L'article 13 bis est ainsi rédigé :

« Art. 13 bis.-Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux fonctionnaires civils régis par le présent titre par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration, ou par la voie de l'intégration directe, nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par leurs statuts particuliers.

« Le détachement ou l'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions. Lorsque le corps d'origine ou le corps d'accueil ne relève pas d'une catégorie, le détachement ou l'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois de niveau comparable.

« Lorsque l'exercice de fonctions du corps ou cadre d'emplois d'accueil est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, l'accès à ces fonctions est subordonné à la détention de ce titre ou de ce diplôme.

« Le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois qui est admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans se voit proposer une intégration dans ce corps ou cadre d'emplois. » ;

2° Après l'article 13 bis, sont insérés deux articles 13 ter et 13 quater ainsi rédigés :

« Art. 13 ter.-Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux militaires régis par le statut général des militaires par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration, dans les conditions prévues à l'article 13 bis, précisées par décret en Conseil d'Etat.

« Art. 13 quater.-Les articles 13 bis et 13 ter ne s'appliquent pas aux corps qui comportent des attributions d'ordre juridictionnel. »

Article 2

I. — A la fin de la première phrase du deuxième alinéa de l'article 14 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les mots : « par voie de détachement suivi ou non d'intégration » sont remplacés par les mots : « par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration, ou par la voie de l'intégration directe ».

II. — L'article 31 de la loi n° 75-1331 du 31 décembre 1975 portant réforme du régime administratif de la ville de Paris est ainsi rédigé :

« Art. 31.-Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles les membres du corps des secrétaires administratifs de la préfecture de police peuvent accéder par la voie de la promotion interne au corps des attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer. »

III. — La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat est ainsi modifiée :

1° Après l'article 63, il est inséré un article 63 bis ainsi rédigé :

« Art. 63 bis.-Sous réserve de l'article 13 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le fonctionnaire peut être intégré directement dans un corps de même catégorie et de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine, ce niveau étant apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions. L'intégration directe est prononcée par l'administration d'accueil, après accord de l'administration d'origine et de l'intéressé, dans les mêmes conditions de classement que celles afférentes au détachement.

« Le premier alinéa n'est pas applicable pour l'accès aux corps entrant dans le champ d'application de l'article 24. » ;

2° A la première phrase de l'article 48, après le mot : « conditions, », sont insérés les mots : « les modalités et » ;

3° A l'article 62, après la référence : « l'article 45 », sont insérés les mots : « et de l'intégration directe définie à l'article 63 bis ».

IV. — La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est ainsi modifiée :

1° Au deuxième alinéa de l'article 41, après le mot : « détachement », sont insérés les mots : « , d'intégration directe » ;

2° Au second alinéa de l'article 54, après la référence : « l'article 64 », sont insérés les mots : « , de l'intégration directe définie à l'article 68-1 » ;

3° Après l'article 68, il est inséré un article 68-1 ainsi rédigé :

« Art. 68-1.-Le fonctionnaire peut être intégré directement dans un cadre d'emplois de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine, ce niveau étant apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions. L'intégration directe est prononcée par l'administration d'accueil, après accord de l'administration d'origine et de l'intéressé, dans les mêmes conditions de classement que celles afférentes au détachement. » ;

4° A la seconde phrase de l'article 69, après le mot : « conditions, », sont insérés les mots : « les modalités et » ;

5° A la sixième phrase du premier alinéa du I de l'article 97, après le mot : « détachement », sont insérés les mots : « ou d'intégration directe ».

V. — La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière est ainsi modifiée :

1° A l'article 38, après le mot : « détachement », sont insérés les mots : « , de l'intégration directe définie à l'article 58-1 » ;

2° Après l'article 58, il est inséré un article 58-1 ainsi rédigé :

« Art. 58-1.-Le fonctionnaire peut être intégré directement dans un corps de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine, ce niveau étant apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions. L'intégration directe est prononcée par l'administration d'accueil, après accord de l'administration d'origine et de l'intéressé, dans les mêmes conditions de classement que celles afférentes au détachement. » ;

3° A la seconde phrase de l'article 59, après le mot : « conditions, », sont insérés les mots : « les modalités et ».

Article 3

Le chapitre II du titre III du livre Ier de la quatrième partie du code de la défense est complété par une section 4 ainsi rédigée :

« Section 4

« Dispositions relatives à l'accès des fonctionnaires civils aux corps militaires

« Art. L.4132-13.-Tous les corps militaires sont accessibles par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration, aux fonctionnaires régis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par les statuts particuliers de ces corps.

« Le détachement s'effectue entre corps et cadres d'emplois de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions.

« Lorsque l'exercice de fonctions du corps d'accueil est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, l'accès à ces fonctions est subordonné à la détention de ce titre ou de ce diplôme.

« Le fonctionnaire détaché dans un corps qui est admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans se voit proposer une intégration dans ce corps.

« Les modalités d'application du présent article sont précisées par un décret en Conseil d'Etat. ».

Article 4

I. — Après l'article 14 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, il est inséré un article 14 bis ainsi rédigé :

« Art. 14 bis.-Hormis les cas où le détachement, la mise en disponibilité et le placement en position hors cadres sont de droit, une administration ne peut s'opposer à la demande de l'un de ses fonctionnaires tendant, avec l'accord du service, de l'administration ou de l'organisme public ou privé d'accueil, à être placé dans l'une de ces positions statutaires ou à être intégré directement dans une autre administration qu'en raison des nécessités du service ou, le cas échéant, d'un avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie au titre du I de l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques. Elle peut exiger de lui qu'il respecte un délai maximal de préavis de trois mois. Son silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande.

« Ces dispositions sont également applicables en cas de mutation ou de changement d'établissement, sauf lorsque ces mouvements donnent lieu à l'établissement d'un tableau périodique de mutations.

« Les décrets portant statuts particuliers ou fixant des dispositions statutaires communes à plusieurs corps ou cadres d'emplois peuvent prévoir un délai de préavis plus long que celui prévu au premier alinéa, dans la limite de six mois, et imposer une durée minimale de services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois ou auprès de l'administration où le fonctionnaire a été affecté pour la première fois après sa nomination dans le corps ou cadre d'emplois. »

II. — A la fin de la seconde phrase du premier alinéa de l'article 51 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les mots : « trois mois après la notification de la décision par l'autorité d'accueil à l'autorité d'origine » sont remplacés par les mots : « à l'expiration du délai de préavis mentionné à l'article 14 bis du titre Ier du statut général »

Article 5

I. — Les deux derniers alinéas de l'article 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée sont remplacés par cinq alinéas ainsi rédigés :

« A l'expiration de son détachement, le fonctionnaire est, sauf intégration dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, réintégré dans son corps d'origine.

« Il est tenu compte, lors de sa réintégration, du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

« Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables au fonctionnaire dont le détachement dans un corps ou cadre d'emplois pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité n'est pas suivi d'une titularisation.

« Lorsque le fonctionnaire est intégré dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, il est tenu compte du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps d'origine, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

« Le renouvellement du détachement est prononcé selon les modalités de classement mentionnées à l'alinéa précédent. »

II. — La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° Le premier alinéa de l'article 66 est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Le fonctionnaire détaché peut, sur sa demande ou avec son accord, être intégré dans le cadre d'emplois ou corps de détachement. Il est tenu compte, lors de son intégration, du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps ou cadre d'emplois d'origine sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

« Le renouvellement du détachement est prononcé selon les modalités de classement mentionnées à l'alinéa précédent. » ;

2° L'article 67 est ainsi modifié :

a) A la première phrase du deuxième alinéa, après les mots : « le fonctionnaire est », sont insérés les mots : «, sauf intégration dans le cadre d'emplois ou corps de détachement, » ;

b) Après la première phrase de ce même alinéa, sont insérées deux phrases ainsi rédigées : « Il est tenu compte, lors de sa réintégration, du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement sous réserve qu'ils lui soient plus favorables. Toutefois, cette disposition n'est pas applicable au fonctionnaire dont le détachement dans un corps ou cadre d'emplois pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité n'est pas suivi d'une titularisation. » ;

c) Au début de la deuxième phrase de ce même alinéa, les mots : « Lorsqu'il refuse cet emploi » sont remplacés par les mots : « Lorsque le fonctionnaire détaché refuse l'emploi proposé » ;

d) La deuxième phrase du troisième alinéa est ainsi rédigée : « Si, au terme de ce délai, il ne peut être réintégré et reclassé dans un emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire est pris en charge dans les conditions prévues à l'article 97 soit par le Centre national de la fonction publique territoriale pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la catégorie A mentionnés à l'article 45 et les ingénieurs territoriaux en chef, soit par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement qui les employait antérieurement à leur détachement pour les autres fonctionnaires. »

III. — La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 55 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, après les mots : « le fonctionnaire est », sont insérés les mots : «, sauf intégration dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, » ;

b) Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Il est tenu compte, lors de sa réaffectation, du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement sous réserve qu'ils lui soient plus favorables. Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables au fonctionnaire dont le détachement dans un corps ou cadre d'emplois pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité n'est pas suivi d'une titularisation. » ;

c) Au début de la première phrase du dernier alinéa, les mots : « Lorsque le fonctionnaire refuse cet emploi » sont remplacés par les mots : « Lorsque le fonctionnaire détaché refuse l'emploi proposé » ;

2° L'article 57 est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Il est tenu compte, lors de leur intégration, du grade et de l'échelon qu'ils ont atteints dans le corps ou cadre d'emplois d'origine sous réserve qu'ils leur soient plus favorables.

« Le renouvellement du détachement est prononcé selon les modalités de classement mentionnées à l'alinéa précédent. »

Article 6

La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° Le II de l'article 42 est complété par un 3° ainsi rédigé :

« 3° Lorsque le fonctionnaire est mis à disposition d'une collectivité territoriale ou de l'un de ses établissements publics ou d'un établissement mentionné à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

précitée. Toutefois, cette dérogation ne peut durer plus d'un an et ne peut porter que sur la moitié au plus de la dépense de personnel afférente. » ;

2° Après l'article 64, il est inséré un article 64 bis ainsi rédigé :

« Art. 64 bis.-Lorsque, en cas de restructuration d'une administration de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics administratifs, un fonctionnaire de l'Etat est conduit, à l'initiative de l'administration, à exercer ses fonctions dans un autre emploi de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière et qu'il est constaté une différence, selon des modalités définies par décret, entre le plafond des régimes indemnitaires applicable à l'emploi d'origine et celui correspondant à l'emploi d'accueil, le fonctionnaire bénéficie à titre personnel du plafond le plus élevé.

« L'administration d'accueil lui verse, le cas échéant, une indemnité d'accompagnement à la mobilité dont le montant correspond à la différence entre le montant indemnitaire effectivement perçu dans l'emploi d'origine et le plafond des régimes indemnitaires applicable à l'emploi d'accueil. »

Article 7

La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° A l'article 36, après les mots : « statut général », sont insérés les mots : « et sans préjudice du placement en situation de réorientation professionnelle prévue à la sous-section 3 de la présente section » ;

2° La section 1 du chapitre V est complétée par une sous-section 3 ainsi rédigée :

« Sous-section 3

« Réorientation professionnelle

« Art. 44 bis.-En cas de restructuration d'une administration de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics administratifs, le fonctionnaire peut être placé en situation de réorientation professionnelle dès lors que son emploi est susceptible d'être supprimé.

« Art. 44 ter.-L'administration établit, après consultation du fonctionnaire placé en situation de réorientation professionnelle, un projet personnalisé d'évolution professionnelle qui a pour objet de faciliter son affectation dans un emploi correspondant à son grade, situé dans son service ou dans une autre administration, ou de lui permettre d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent. Le projet peut également avoir pour objet de l'aider à accéder à un emploi dans le secteur privé ou à créer ou reprendre une entreprise.

« Pendant la réorientation, le fonctionnaire est tenu de suivre les actions d'orientation, de formation, d'évaluation et de validation des acquis de l'expérience professionnelle destinées à favoriser sa réorientation et pour lesquelles il est prioritaire. Il bénéficie également d'une priorité pour la période de professionnalisation.

« L'administration lui garantit un suivi individualisé et régulier ainsi qu'un appui dans ses démarches de réorientation. Elle fait diligence pour l'affecter, sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 60, dans les emplois créés ou vacants correspondant à son grade et à son projet personnalisé d'évolution professionnelle.

« Le fonctionnaire peut être appelé à accomplir des missions temporaires pour le compte de son administration ou d'une autre administration. Les missions qui lui sont alors confiées doivent s'insérer dans le projet personnalisé.

« Art. 44 quater.-La réorientation professionnelle prend fin lorsque le fonctionnaire accède à un nouvel emploi.

« Elle peut également prendre fin, à l'initiative de l'administration, lorsque le fonctionnaire a refusé successivement trois offres d'emploi public fermes et précises correspondant à son grade et à son projet personnalisé d'évolution professionnelle, et tenant compte de sa situation de famille et de son lieu de résidence habituel. Dans ce cas, il peut être placé en disponibilité d'office ou, le cas échéant, admis à la retraite.

« Art. 44 quinquies.-Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions de mise en œuvre de la présente sous-section. » ;

3° L'article 44 bis devient l'article 44 sexies ;

4° La première phrase du second alinéa de l'article 51 est complétée par les mots : « ou dans le cas prévu au second alinéa de l'article 44 quater » ;

5° Le quatrième alinéa de l'article 60 est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Priorité est également donnée aux fonctionnaires placés en situation de réorientation professionnelle pour les emplois correspondant à leur projet personnalisé d'évolution professionnelle. »

Article 8

Avant le premier alinéa du I de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Dès lors qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale recherche les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné. »

Article 9

La première phrase du premier alinéa du I de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est complétée par les mots : « sur la base d'un rapport présenté par la collectivité territoriale ou l'établissement public ».

Article 10

A la quatrième phrase du premier alinéa du I de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, après les mots : « à son grade », sont insérés les mots : « dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois, ».

Article 11

Après la sixième phrase du premier alinéa du I de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré une phrase ainsi rédigée : « Sont également examinées les possibilités d'activité dans une autre collectivité ou un autre établissement que celle ou celui d'origine sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent. »

Article 12

L'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Après le deuxième alinéa du I, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Pendant la période de prise en charge, le fonctionnaire est tenu de suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement. » ;

2° Le I est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le fonctionnaire a l'obligation de faire état tous les six mois à l'autorité de gestion de sa recherche active d'emploi, en communiquant en particulier les candidatures auxquelles il a postulé ou auxquelles il s'est présenté spontanément et les attestations d'entretien en vue d'un recrutement. » ;

3° Après le premier alinéa du III, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'offre d'emploi doit être ferme et précise, prenant la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération. Le poste proposé doit correspondre aux fonctions précédemment exercées ou à celles définies dans le statut particulier du cadre d'emplois de l'agent. »

Article 13

Le II de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion peuvent mettre fin à la prise en charge d'un fonctionnaire qui n'a pas respecté, de manière grave et répétée, les obligations prévues par le

présent article, en particulier les actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par l'autorité de gestion. Dans ce cas, le fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office ou, le cas échéant, admis à la retraite. »

Article 14

I. — A titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la promulgation de la présente loi, les fonctionnaires de l'Etat peuvent, lorsque les besoins du service le justifient et sous réserve de leur accord, être nommés dans des emplois permanents à temps non complet cumulés relevant des administrations de l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics de l'Etat et des collectivités territoriales, ainsi que des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Le fonctionnaire doit exercer un service au moins égal au mi-temps dans l'emploi correspondant au grade du corps dont il relève. Le cumul de tels emplois doit lui assurer le bénéfice d'un service équivalent à un temps complet et d'une rémunération correspondante.

Il est affilié et cotise au régime de retraite dont il relève au titre de son emploi principal.

Son traitement ainsi que les indemnités ayant le caractère de complément de traitement sont calculés au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à chaque emploi.

Il demeure soumis au statut général sous réserve des dérogations, prévues par décret en Conseil d'Etat, rendues nécessaires par la nature de ces emplois. Le même décret détermine les conditions dans lesquelles ces emplois peuvent être cumulés et précise les règles applicables en cas de modification de la durée hebdomadaire d'activité d'un ou de plusieurs emplois occupés.

II. — A titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la promulgation de la présente loi, les fonctionnaires territoriaux peuvent, lorsque les besoins du service le justifient et sous réserve de leur accord, être nommés dans des emplois permanents à temps non complet relevant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics cumulés avec des emplois relevant des administrations de l'Etat, des établissements publics de l'Etat ainsi que des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée.

Le fonctionnaire est affilié et cotise au régime de retraite dont il relève au titre de son emploi principal.

Son traitement ainsi que les indemnités ayant le caractère de complément de traitement sont calculés au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à chaque emploi.

Il demeure soumis au statut général sous réserve des dérogations, prévues par décret en Conseil d'Etat, rendues nécessaires par la nature des emplois permanents à temps non complet occupés. Le même décret détermine les conditions dans lesquelles ces emplois peuvent être cumulés et précise les règles applicables en cas de modification de la durée hebdomadaire d'activité d'un ou de plusieurs emplois.

III. — A titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la promulgation de la présente loi, les fonctionnaires hospitaliers peuvent, sans préjudice des dispositions de l'article 9 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, lorsque les besoins du service le justifient et sous réserve de leur accord, être nommés dans des emplois permanents à temps non complet relevant des établissements mentionnés à l'article 2 de la même loi cumulés avec des emplois relevant des collectivités territoriales, de l'Etat et de leurs établissements publics.

Le fonctionnaire est affilié et cotise au régime de retraite dont il relève au titre de son emploi principal.

Son traitement ainsi que les indemnités ayant le caractère de complément de traitement sont calculés au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à chaque emploi.

Il demeure soumis au statut général sous réserve des dérogations, prévues par décret en Conseil d'Etat, rendues nécessaires par la nature des emplois permanents à temps non complet occupés. Le même décret détermine les conditions dans lesquelles ces emplois peuvent être cumulés et précise les règles applicables en cas de modification de la durée hebdomadaire d'activité d'un ou de plusieurs emplois.

IV. — Six mois avant le terme de l'expérimentation prévue aux I, II et III, le Gouvernement transmet au Parlement, aux fins d'évaluation, un rapport assorti le cas échéant des observations des collectivités territoriales qui y ont participé.

V. — Le chapitre IX bis et l'article 72-1 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée sont abrogés.

VI. — Le II de l'article 25 de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique est abrogé.

Article 15

Après l'article 76 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 76-1 ainsi rédigé :

« Art. 76-1.-Au titre des années 2008, 2009 et 2010, l'autorité territoriale peut se fonder, à titre expérimental et par dérogation au premier alinéa de l'article 17 du titre Ier du statut général et à l'article 76 de la présente loi, sur un entretien professionnel pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires prise en compte pour l'application des articles 39, 78 et 79 de la présente loi.

« L'entretien est conduit par leur supérieur hiérarchique direct et donne lieu à l'établissement d'un compte rendu.

« La commission administrative paritaire peut, à la demande de l'intéressé, en proposer la révision.

« Le Gouvernement présente chaque année au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale un bilan de cette expérimentation. Il en présente également le bilan au Parlement avant le 31 juillet 2011.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article. »

Article 16

Après le 2° de l'article L. 406 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre tel qu'il résulte de la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008 relative aux emplois réservés et portant dispositions diverses relatives à la défense, il est inséré un 3° ainsi rédigé :

« 3° Recrutement d'un fonctionnaire placé en situation de réorientation professionnelle en application de l'article 44 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée. »

Article 17

L'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques est ainsi modifié :

1° Les deux derniers alinéas du II sont remplacés par cinq alinéas ainsi rédigés :

« La saisine de la commission est également obligatoire pour les collaborateurs du Président de la République et les membres d'un cabinet ministériel.

« La commission peut être saisie :

« a) Par tout agent entrant dans le champ du I ou par l'administration dont relève cet agent, préalablement à l'exercice de l'activité envisagée ;

« b) Par son président, dans un délai de dix jours à compter de l'embauche de l'agent ou de la création de l'entreprise ou de l'organisme privé. Dans ce cas, la commission émet son avis dans un délai de trois semaines, qui peut être prolongé d'une semaine par décision de son président. Si la commission rend un avis d'incompatibilité, le contrat de travail de l'agent prend fin à la date de la notification de l'avis de la commission, sans préavis et sans indemnité de rupture.

« Les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales informent la commission avant d'exercer toute activité lucrative. » ;

2° Après le premier alinéa du VI, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsqu'elle est saisie en application du sixième alinéa du II, la commission peut rendre un avis d'incompatibilité si elle estime ne pas avoir obtenu de l'agent ou de son administration les éléments nécessaires à son appréciation. » ;

3° Le VII est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Il précise les conditions de la saisine visée au II. »

Article 18

A la première phrase du deuxième alinéa du VI de l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 précitée, après le mot : « antérieures », sont insérés les mots : « ou actuelles ».

Article 19

L'article 10 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les statuts particuliers de corps interministériels ou communs à plusieurs départements ministériels ou établissements publics de l'État peuvent déroger, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, à certaines des dispositions du statut général qui ne correspondraient pas aux besoins propres à l'organisation de la gestion de ces corps au sein de chacun de ces départements ministériels ou établissements.

« Les conditions et modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

Séance du 23 juillet 2009 (compte rendu intégral des débats) - Extrait

MOBILITÉ ET PARCOURS PROFESSIONNELS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Adoption des conclusions du rapport d'une commission mixte paritaire

M. le président. L'ordre du jour appelle l'examen des conclusions de la commission mixte paritaire chargée d'élaborer un texte sur les dispositions restant en discussion du projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique (n° 550).

Dans la discussion générale, la parole est à M. le rapporteur.

M. Hugues Portelli, *rapporteur pour le Sénat de la commission mixte paritaire.* Monsieur le président, monsieur le ministre, monsieur le président de la commission des lois, mes chers collègues, le projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a été examiné et adopté par la Haute Assemblée voilà un peu plus d'un an – je me rappelle que nous étions trois en séance ! –, le 30 avril 2008...

M. Jean-Jacques Hvest, *président de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du règlement et d'administration générale.* Après déclaration d'urgence !

M. Hugues Portelli, *rapporteur.* Depuis, le texte, bien que déclaré d'urgence, en effet, avait disparu dans les tiroirs de l'Assemblée nationale. Il en est ressorti voilà quelques semaines,...

M. Éric Woerth, *ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État.* ... Un peu transformé !

M. Hugues Portelli, *rapporteur.* ... agrémenté de quelques amendements du Gouvernement, dont la Haute Assemblée, du fait de la procédure d'urgence, n'a pas pu connaître, ni en commission ni en séance publique.

M. Jacques Mahéas. Vous allez donc voter contre ?...

M. Hugues Portelli, *rapporteur.* Espérons que la récente révision constitutionnelle nous évitera dorénavant de connaître de tels décalages et que nous seront ainsi épargnés les inconvénients qui en découlent.

La commission mixte paritaire s'est réunie voilà quelques jours pour examiner le projet de loi dans sa rédaction adoptée par l'Assemblée nationale.

Je reviendrai sur les évolutions intervenues depuis notre dernier débat sur le texte, il y a un peu plus d'un an. Des modifications ont en effet été apportées par la commission des lois de l'Assemblée nationale et confirmées en séance publique ; d'autres ont été proposées et votées en séance publique ; enfin, une disposition a été modifiée en commission mixte paritaire.

La commission des lois de l'Assemblée nationale a apporté au texte voté en 2008 par le Sénat des modifications de nature extrêmement diverse.

L'une des plus importantes concerne la commission de déontologie. Sa saisine sera désormais obligatoire pour les collaborateurs du Président de la République, les membres d'un cabinet ministériel et les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.

Par ailleurs a été instituée la possibilité d'autosaisine de la commission dans un délai de dix jours à compter de l'embauche de l'agent ou de la création de l'entreprise ou de l'organisme privé.

Enfin, sont prévus des avis de compatibilité rendus par ordonnance du président de la commission de déontologie.

Une autre modification concerne l'élargissement aux corps de catégorie A et B de la fonction publique d'État et de la fonction publique hospitalière de la possibilité d'accéder par concours et promotion interne aux grades supérieurs des corps.

Dans la seconde catégorie de modifications apportées par la commission des lois de l'Assemblée nationale,

puis confirmées en séance publique, figure le cumul d'emplois des agents publics employés à temps non complet. D'une part, la durée pendant laquelle le fonctionnaire qui crée ou reprend une entreprise peut cumuler son activité privée avec son emploi public a été portée de un à deux ans. D'autre part, les agents occupant un emploi représentant moins de 70 % de la durée légale du travail – et non plus seulement 50 % comme nous l'avons voté ici – pourront exercer une activité privée lucrative.

Par ailleurs, le dispositif expérimenté, en application de la loi du 2 février 2007, dans les administrations de l'État, de l'entretien professionnel en lieu et place de la notation pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires, a été généralisé.

De même, dans la fonction publique territoriale, des statuts d'emplois ont été créés pour prendre en compte les situations comportant des responsabilités d'encadrement, de conseil, d'expertise ou de conduite de projets.

Autre point important, il a été décidé de permettre la monétisation des comptes épargne-temps de la fonction publique territoriale, demande formulée depuis la création des RTT.

Il a également été décidé d'instaurer le financement de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale, en permettant aux employeurs territoriaux de recourir à tous les organismes de protection sociale complémentaire qui auront été labellisés.

Voilà pour ce qui est des dispositions les plus importantes.

Par ailleurs, on ajoute toujours des amendements qui concernent des questions secondaires et qui permettent de régler des cas particuliers. Je pense à l'Observatoire de la fonction publique à Saint-Pierre-et-Miquelon, qui est une question essentielle...

Peut également être mentionné le reclassement des fonctionnaires de La Poste, qui a été reporté jusqu'en 2013. On verra quelle sera la prochaine date...

La commission des lois de l'Assemblée nationale a également prévu d'habiliter le Gouvernement à modifier par ordonnance le code de justice administrative en ce qui concerne, d'une part, le statut des membres des juridictions administratives et du Conseil d'État et, d'autre part, le fonctionnement de la justice administrative, notamment la possibilité de recourir ou non au rapporteur général.

J'en viens aux modifications apportées en séance publique à l'Assemblée nationale.

En ce qui concerne la commission de déontologie de la fonction publique, les députés ont supprimé la saisine automatique de la commission pour les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales, qui a été remplacée par son information automatique.

Par ailleurs, au travers d'un amendement du Gouvernement, a été instituée la faculté de déroger au statut général pour les statuts particuliers des corps interministériels ou communs à plusieurs ministères ou établissements publics de l'État.

L'Assemblée nationale a également adopté, s'agissant de la transformation des contrats à durée déterminée des agents territoriaux en contrats à durée indéterminée, un amendement d'origine parlementaire prévoyant que le recrutement de ces personnels est une entrée au service.

S'y ajoutent diverses dispositions concernant, par exemple, le personnel du palais de la Découverte dans le cadre de la fusion de cet établissement avec la Cité des sciences et de l'industrie.

M. Jacques Mahéas. C'est l'auberge espagnole !

M. Jacky Le Menn. La voiture-balai !

M. Hugues Portelli, *rapporteur.* Un peu : c'est vous qui l'avez dit !

Pour ce qui est de la réorganisation des fonctions de soutien du ministère de la défense, est prévue la mise à disposition des agents auprès des organismes à qui elles seront confiées.

Autre point important, sur lequel tout le monde était d'accord : le maintien des auxiliaires de vie scolaire individuels dans le cadre d'un partenariat avec des associations agréées.

En revanche, l'Assemblée nationale a rejeté une disposition tendant à supprimer le classement à la sortie des écoles de fonctionnaires.

M. Jean-Jacques Hvest, *président de la commission des lois.* Nous ne l'avons pas acceptée non plus !

M. Hugues Portelli, *rapporteur*. En effet, le Sénat y était opposé.

M. Jacques Mahéas. Vous avez changé d'avis !

M. Jean-Jacques Hyst, *président de la commission des lois*. On ne sait pas : il n'y a pas eu d'amendement !

M. Hugues Portelli, *rapporteur*. Nous en avons débattu en commission !

Quoi qu'il en soit, cette disposition a été rejetée à l'Assemblée nationale.

Le texte nous est parvenu ainsi en commission mixte paritaire.

L'ensemble de ces dispositions ont été examinées et validées par la commission mixte paritaire, à l'exception de l'une d'entre elles, introduite par amendement du Gouvernement à l'Assemblée nationale et visant à modifier le code de justice administrative en ce qui concerne les règles relatives au statut des magistrats de l'ordre administratif et à l'organisation de la justice administrative.

Mes chers collègues, nous voyons donc aboutir un texte important, qui fait suite à la loi que nous avons votée en 2007, présentée par M. Christian Jacob, et qui avait déjà amorcé des processus de mobilité dans la fonction publique.

Cette fois-ci, l'idée était de permettre une plus grande communication entre les trois fonctions publiques et d'essayer d'introduire une mobilité entre elles, tout en fixant des règles un peu plus sévères pour les mutations et la collaboration des fonctionnaires à des activités privées.

Dans le même ordre d'idée, ce texte permet également de donner plus de clarté aux règles de fonctionnement de la commission de déontologie et de compléter utilement la loi de 2007. (*Applaudissements sur les travées de l'UMP et de l'Union centriste.*)

M. Jacques Mahéas. Quel enthousiasme ! (*Sourires sur les travées du groupe socialiste.*)

M. le président. La parole est à M. le ministre.

M. Eric Woerth, *ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État*. Monsieur le président, monsieur le président de la commission des lois, monsieur le rapporteur, mesdames, messieurs les sénateurs, je suis heureux de vous retrouver aujourd'hui pour l'examen du texte définitif du projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique tel qu'issu des travaux de la commission mixte paritaire qui s'est réunie le 9 juillet dernier.

Nous sommes, il est vrai, dans une situation un peu inédite car ce texte, examiné ici voilà près de quinze mois, n'a pu aboutir à l'Assemblée nationale que très tardivement, qui plus est il avait fait l'objet d'une déclaration d'urgence. Donc, tout cela n'est pas parfait, c'est le moins que l'on puisse dire.

Comme l'a indiqué M. le rapporteur, pendant plus un an, le texte a mûri – comment aurait-il pu en être autrement ? –, et comme il s'agit d'un texte de gestion de la fonction publique, des besoins nouveaux sont apparus en fonction de l'évolution de la situation.

Monsieur le rapporteur, la plupart des amendements adoptés par les députés sont issus de la commission des lois de l'Assemblée nationale, de son président ou de son rapporteur, très peu proviennent du Gouvernement.

M. Jean-Jacques Hyst, *président de la commission des lois*. C'est vrai !

M. Eric Woerth, *ministre*. Cela étant, ce texte est à l'évidence éminemment important parce qu'il donne enfin à la fonction publique des règles de gestion modernisées, dont nous avons abondamment discuté.

Ce n'est pas un « texte-balai », comme cela a été dit tout à l'heure, c'est au contraire un texte extrêmement concret, fondé sur les principes mêmes qui empêchaient l'évolution et la mobilité des fonctionnaires.

Je souhaite adresser mes remerciements à toutes celles et tous ceux qui ont participé à ces débats, avec beaucoup d'efficacité et de sérieux. Dans ces remerciements, je ferai une place particulière aux présidents des commissions des lois du Sénat et de l'Assemblée nationale, ainsi qu'aux deux rapporteurs du projet de loi, qui ont travaillé de façon extrêmement détaillée, comme on a pu encore le constater dans l'intervention de M. Portelli.

Malgré les évolutions qu'a connues ce projet de loi, nous sommes restés parfaitement fidèles à notre conviction première : la qualité de la gestion des ressources humaines, qualité à l'évidence essentielle, d'une part, pour les fonctionnaires eux-mêmes, qui sont en droit d'attendre de l'État une vraie gestion des

ressources humaines, et, d'autre part, pour les citoyens. Il n'y a pas que la question des fonctionnaires, il y a aussi le respect des citoyens, afin que l'État leur apporte un service public de qualité, au meilleur coût possible.

Rendre les carrières plus attractives, plus diversifiées, permettre à chaque fonctionnaire de découvrir les différents métiers et les différents territoires de l'État, s'assurer que chaque fonctionnaire qui le souhaite puisse changer de métier ou de région, c'était notre ambition initiale, c'est toujours et plus que jamais l'ambition de ce texte.

Il faut faire circuler les idées, bien sûr, mais aussi les hommes et les femmes qui servent cette idée de l'État et il faut faire circuler les compétences : c'est la condition d'un État moderne et dynamique, c'est aussi la condition pour avoir des fonctionnaires heureux et fiers de faire leur travail. Ils doivent avoir, à l'évidence, tout au long de la vie un parcours professionnel correspondant à leurs compétences et à des besoins personnels qui vont changer. Nous gérons tous des collectivités, nous le voyons bien.

Bien sûr, le chemin est long : aujourd'hui, on estime à moins de 5 % le nombre de fonctionnaires qui servent hors de leur corps d'appartenance. Évidemment, ce n'est pas assez. Comment s'étonner que la mobilité ne soit pas une préoccupation majeure des administrations ? C'est pourtant une préoccupation centrale des fonctionnaires, nous l'avons constaté.

Le projet de loi est le fruit d'une intense concertation. Je ne dis pas que tout le monde était d'accord, beaucoup de fédérations de fonctionnaires s'y sont d'ailleurs opposées, mais le débat a été respectueux et le dialogue très riche. Elles y mettaient, me semble-t-il, ce qui n'y était pas, c'est-à-dire l'idée que la fonction publique ressemblerait à un moment donné au secteur privé ou qu'on égratignerait – je ne sais pourquoi – son statut. Je leur ai dit que nous étions évidemment favorables au statut, mais pas au statu quo. (*M. Jacques Mahéas s'exclame.*) C'est en quelque sorte le fondement du projet de loi.

Le texte sur lequel vous allez vous prononcer répond aux trois objectifs initiaux : lever les obstacles juridiques à la mobilité des fonctionnaires – c'est ce que nous faisons – ; créer les conditions qui permettront d'assurer la modernisation, la continuité et l'adaptabilité du service ; enfin, mettre en œuvre des mesures de ressources humaines modernes pour faciliter les parcours de carrière et valoriser le mérite, et ce pour les trois volets de la fonction publique.

Le Gouvernement et le Parlement, durant tout le processus législatif qui va aboutir à l'adoption de ce texte, auront été très pragmatiques, extraordinairement proches à la fois des besoins des administrations et de ceux de nos concitoyens. C'est une démarche fondamentalement positive, me semble-t-il, vis-à-vis d'une fonction publique dont l'objectif est d'abord, bien évidemment, de servir, mais aussi de permettre à ses agents de mener une carrière attractive tout au long de la vie.

C'est donc un texte important, ne nous y trompons pas, un des premiers textes aussi important sur la fonction publique, aussi précis, aussi peu idéologique, aussi pragmatique, et je me réjouis que nous ayons pu enfin le faire aboutir, monsieur le rapporteur. (*Applaudissements sur les travées de l'UMP et de l'Union centriste.*)

M. le président. La parole est à Mme Éliane Assassi.

Mme Éliane Assassi. Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, c'est donc au milieu de l'été que nous achevons l'examen d'un texte qui est, selon nous, un véritable cheval de Troie destiné à démanteler le statut de la fonction publique. Cheval de Troie, car ce qui est au cœur de ce texte est non pas la mobilité des fonctionnaires, mais bien la possibilité de donner à l'État les outils permettant de faciliter la révision générale des politiques publiques et de mettre en œuvre le dogme du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite.

M. Jacques Mahéas. Eh oui !

Mme Éliane Assassi. Petit à petit, la conception de l'intérêt général, qui fonde la notion de service public, cède du terrain à votre conception managériale de la fonction publique et du service public.

Depuis 1987, année d'adoption de la loi Galland, qui a d'ailleurs mis en place les premiers freins à la mobilité des fonctionnaires, les atteintes au statut de la fonction publique se sont multipliées.

Le Conseil d'État a publié en 2003 un rapport envisageant de faire du contrat une source autonome du droit de la fonction publique. La loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique a introduit le contrat à durée indéterminée dans la fonction publique. La loi du 2 février 2007 dite « de modernisation » de la fonction publique a rapproché davantage encore la

situation des agents publics de celle des salariés du secteur privé. Puis, le rapport Silicani d'avril 2008 est venu confirmer cette orientation : l'objectif est d'aboutir à une fonction publique de métiers et non plus d'emplois, à la généralisation du contrat et à la rémunération au mérite, contre le statut et l'efficacité sociale.

Est-ce un hasard si, en moins d'une année, le Gouvernement a présenté, d'une part, son projet de suppression du classement de sortie de l'ÉNA, véritable prime au népotisme, et, d'autre part, la possibilité, dans la loi du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, dite « loi HPST », de recruter des directeurs d'hôpitaux dans le privé sans passer par le concours, et si, enfin, 87 députés de la majorité ont déposé une proposition de loi instituant la liberté de recrutement par les collectivités territoriales, faisant du contrat la règle et du statut l'exception ?

Le Président de la République et le Gouvernement lancent aujourd'hui une véritable offensive contre la fonction publique et le service public français dans un contexte européen de libéralisation croissante du marché. Le fait que 5 200 000 fonctionnaires échappent à la logique de marché n'est visiblement plus supportable pour le pouvoir politique en place !

Pourtant, la logique libérale a montré ses limites lors de la crise que nous avons connue et qui se poursuit. Les inégalités se sont considérablement accrues – certains continuant de s'enrichir, tandis que d'autres étaient licenciés –, l'argent public a été gaspillé par le biais d'aides publiques détournées et l'immoralité de certains dirigeants a éclaté au grand jour.

À l'opposé, le service public a largement démontré son rôle d'amortisseur social de la crise, et ce pour trois raisons.

Tout d'abord, parce qu'il a préservé le pouvoir d'achat des fonctionnaires, malgré la stagnation de ce dernier depuis des années.

Ensuite, parce qu'il a joué un rôle en matière de préservation de l'emploi, mettant à l'abri du chômage et des plans sociaux les agents du service public.

Enfin, parce que, grâce à notre système de protection sociale et de retraites par répartition, il est facteur de solidarité.

En dépit de l'échec patent du système capitaliste et des dogmes libéraux, le Président de la République continue de vouloir appliquer une logique d'entreprise à la fonction publique ; ce projet de loi en est l'illustration.

Le rapporteur du texte à l'Assemblée nationale, Jacques-Alain Bénisti, n'a d'ailleurs pas hésité, lorsque notre collègue Marc Dolez a dénoncé cette réforme permettant de démanteler le statut de la fonction publique pour mieux mettre en place la révision générale des politiques publiques, à s'exclamer que c'était le cas !

Cinq articles – les articles 6, 7, 8, 9 et 10 – symbolisent plus précisément votre projet managérial pour la fonction publique. Ce sont ces articles qui organisent respectivement l'individualisation des rémunérations, la possibilité, sous le vocable de « réorientation professionnelle », de licencier massivement des fonctionnaires, le cumul d'emplois à temps non complet, le recours facilité à des agents contractuels et, enfin, le recours à l'intérim.

Contrairement à ce que vous n'avez cessé d'affirmer, monsieur le ministre, ces articles ont fait l'objet d'une opposition de toutes les organisations syndicales représentant les fonctionnaires. Lors de la réunion du 18 mars 2008 du Conseil supérieur de la fonction publique d'État, six organisations ont voté contre ce texte, deux se sont abstenues, et toutes ont demandé le retrait des articles que je viens de citer. Le rejet de ces articles a été identique lors du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 26 mars 2008.

Toutes les organisations syndicales qualifient ce texte de « boîte à outils de la RGPP ».

M. Eric Woerth, *ministre*. C'est aimable !

Mme Éliane Assassi. À la lecture de ces articles, ce constat est en effet sans appel.

L'article 6 autorise, sous couvert d'incitation financière à la mobilité, la conservation par l'agent à titre individuel du plafond indemnitaire le plus favorable entre son employeur d'origine et son employeur d'accueil si, en cas de restructuration d'une administration, il est conduit à exercer ses fonctions dans un autre emploi de l'une des trois fonctions publiques.

Dans ce cas de figure, le plafond indemnitaire dépend non plus de l'emploi occupé, mais de la situation antérieure de l'agent, ce qui constitue un pas vers l'individualisation des rémunérations, la vénalité des

emplois et la concurrence entre les agents d'un même service au mépris de l'intérêt général.

M. Jean-Jacques Hvest, *président de la commission des lois*. Mais non ! Bien au contraire, c'est la protection de l'agent !

Mme Éliane Assassi. Tout à coup, vous m'écoutez, monsieur Hvest : je vous en remercie.

M. Jean-Jacques Hvest, *président de la commission des lois*. Je vous écoute depuis le début de votre intervention, mais vous répétez toujours la même chose !

Mme Éliane Assassi. Peut-être, mais vous allez devoir m'écouter jusqu'à la fin de mon propos.

L'article 7, relatif à la prétendue réorientation professionnelle des agents, est, en réalité, celui qui permettra de mettre en œuvre un véritable plan social dans la fonction publique.

M. Jean-Jacques Hvest, *président de la commission des lois*. Vous déformez tout !

Mme Éliane Assassi. Je sais bien que mes propos ne vous font pas plaisir, mais il s'agit là d'un constat factuel !

M. Jean-Jacques Hvest, *président de la commission des lois*. Mais vous déformez les mesures prises en faveur des agents !

Mme Éliane Assassi. Un agent placé en situation de réorientation professionnelle en cas de restructuration d'une administration de l'État pourra être licencié de fait, puisque placé en disponibilité d'office – et donc sans traitement – ...

M. Jean-Jacques Hvest, *président de la commission des lois*. On lui aura proposé trois emplois !

Mme Éliane Assassi. ... ou, le cas échéant, admis à la retraite, s'il refuse successivement trois offres d'emploi public.

Les maigres garanties apportées par les députés – l'offre devra être ferme et précise et devra également tenir compte du lieu de résidence habituel de l'intéressé – ne suffisent pas à masquer que cet article constitue l'outil idéal pour permettre à l'administration, qui multiplie actuellement les restructurations de ministères et de services, de procéder à de futures suppressions de poste.

Cet article est en parfaite cohérence avec la révision générale des politiques publiques, mais également avec le projet de fonction publique de métiers que le Gouvernement essaie d'imposer petit à petit.

M. Jean-Jacques Hvest, *président de la commission des lois*. C'est bien !

Mme Éliane Assassi. Dès lors que les agents seront dans des « cadres statutaires » extrêmement larges, l'administration pourra leur imposer des emplois n'ayant plus grand-chose à voir avec leurs qualifications.

M. Jean-Jacques Hvest, *président de la commission des lois*. C'est bien mieux !

Mme Éliane Assassi. Ce qui est ici en jeu, c'est la fin des garanties statutaires liées à l'emploi public,...

M. Jean-Jacques Hvest, *président de la commission des lois*. Mais non !

Mme Éliane Assassi. ... alors que celles-ci sont indispensables pour assurer la neutralité et l'indépendance des fonctionnaires à l'égard du pouvoir politique et économique.

L'article 8 est, avec les articles 9 et 10, celui qui ouvre la voie à une aggravation de la précarité dans la fonction publique.

En effet, il autorise le cumul d'emplois à temps non complet entre les trois fonctions publiques. Le caractère expérimental et l'accord de l'agent ne sauraient constituer des garanties.

L'expérimental, nous le savons bien ici, est souvent pérennisé ; et il est bien souvent difficile pour un agent de refuser un autre poste qui, pour précaire qu'il soit, lui permettra peut-être d'améliorer sa rémunération.

Cet article maintient donc dans la précarité des agents déjà précaires, quand la solution tient justement à la résorption de cette précarité par une affectation sur des emplois à temps complet.

De plus, il remet en cause l'obligation faite à l'administration d'affecter un agent reçu à un concours sur un emploi à temps complet correspondant à son grade. Il s'agit donc d'une rupture profonde avec la conception d'une fonction publique de carrière, destinée cette fois encore à faciliter la mise en place d'une fonction publique de métiers.

L'article 9 se situe dans cette même logique de précarisation de l'emploi public, puisqu'il étend de façon considérable le recours à des agents contractuels pour répondre temporairement à des besoins permanents.

Cet article introduit ainsi davantage de flexibilité et de précarité au sein de la fonction publique, et remet en cause la permanence de l'emploi, principe pourtant fondamental, car garantissant la continuité du service public.

Enfin, l'article 10 est peut-être celui qui a le plus cristallisé toutes les oppositions à ce texte, puisqu'il prévoit la possibilité pour les administrations de recourir à des salariés d'agences d'intérim.

M. Eric Woerth, *ministre*. C'est bien !

Mme Éliane Assassi. L'argument selon lequel ce recours pourrait être généralisé au motif que les établissements hospitaliers le font déjà ne saurait évidemment nous convaincre. L'objectif de cette opération est bien sûr de pourvoir temporairement à des emplois de fonctionnaire et de faciliter ainsi les suppressions de poste sur le long terme.

Cette introduction de l'intérim dans le statut de la fonction publique est tout à fait inacceptable. Même la commission des lois du Sénat avait jugé cette disposition discutable et avait proposé, dans un premier temps, sa suppression.

M. Portelli, notre rapporteur, avait estimé qu'il est « discutable de confier aux salariés de travail temporaire, qui, par nature, assurent des missions assez fugaces chez des employeurs successifs de toutes natures, des fonctions de puissance publique ». Sa conclusion est nette et sans appel : « Le sens du service public s'acquiert par une longue pratique et par l'application d'un statut spécifique ».

M. Jacky Le Menn. Tout à fait !

Mme Éliane Assassi. En première lecture, nous avons déploré que M. le rapporteur soit revenu sur sa position et ait accepté de maintenir la possibilité de recourir à l'intérim, qui a vocation à faire économiser des postes et qui traduit également l'idéologie du Gouvernement consistant à banaliser le contrat dans la fonction publique et à dénaturer le statut.

Je le redis avec force, remplir une mission de service public n'est pas un emploi comme les autres. Les intérimaires n'auront pas pour préoccupation de satisfaire l'intérêt général, ni même de rechercher l'efficacité sociale, puisqu'ils n'auront pas vocation à rester dans la fonction publique. Et pourtant, pendant la courte période au cours de laquelle ils y travailleront, c'est bien la qualité du service public qui sera en jeu. Aussi, nous ne pouvons que nous opposer à une telle logique.

Il est donc question dans ce projet de loi non pas de mobilité, ni même de parcours professionnel dans la fonction publique, mais bien de mobilité contrainte, puisque celui-ci offre les outils permettant de procéder à des suppressions massives de poste et de précariser l'emploi public.

Toutes ces dispositions vont à l'encontre de l'esprit du statut de la fonction publique et, si évolution il doit y avoir, ce n'est certainement pas celle-là !

Nous aurions apprécié d'entendre parler de la promotion de l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs de la fonction publique, de la résorption de la précarité et de la titularisation des contractuels indûment recrutés sur des emplois permanents, de l'instauration de modalités sérieuses de négociation et de dialogue social, etc.

Ces mesures auraient constitué des améliorations positives du statut général de la fonction publique. Or non seulement vous n'en proposez aucune, monsieur le ministre, mais, surtout, vous vous appliquez à démanteler ce statut et à généraliser le contrat au sein de celui-ci.

Or le recours au contrat fera prévaloir le favoritisme, le clientélisme, l'arbitraire, les pressions politiques et économiques, et, au bout du compte, la corruption, dont la France a su se protéger jusqu'à maintenant.

Je le répète, ce projet de loi porte une atteinte sans précédent au statut de la fonction publique. Pire, il va à l'encontre de l'intérêt de nos concitoyens en matière de préservation de l'emploi et de maintien des services publics. Vous l'aurez compris, mes chers collègues, nous voterons contre ce projet de loi et accompagnerons toutes les démarches visant à empêcher sa mise en œuvre. (*Applaudissements sur les travées du groupe CRC-SPG et du groupe socialiste.*)

(*M. Jean-Léonce Dupont remplace M. Gérard Larcher au fauteuil de la présidence.*)

**Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
Loi dite loi Le Pors.**

Chapitre III : Des carrières

Article 12

Modifié par LOI n°2010-751 du 5 juillet 2010 - art. 3

Le grade est distinct de l'emploi.

Le grade est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent.

Toute nomination ou toute promotion dans un grade qui n'intervient pas exclusivement en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes est nulle. Toutefois, le présent alinéa ne fait pas obstacle à la promotion interne d'agents qui, placés dans la position statutaire prévue à cette fin, consacrent la totalité de leur service à l'exercice d'un mandat syndical.

En cas de suppression d'emploi, le fonctionnaire est affecté dans un nouvel emploi dans les conditions prévues par les dispositions statutaires régissant la fonction publique à laquelle il appartient.

Article 13

Modifié par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 22

Les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires sont régis par les statuts particuliers à caractère national. Leur recrutement et leur gestion peuvent être, selon le cas, déconcentrés ou décentralisés. “

Les grades de chaque corps ou cadre d'emplois sont accessibles par voie de concours, de promotion interne ou d'avancement, dans les conditions fixées par les statuts particuliers.

Article 13 bis

Modifié par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 59

Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux fonctionnaires civils régis par le présent titre par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration, ou par la voie de l'intégration directe, nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par leurs statuts particuliers.

Le détachement ou l'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers. Le présent alinéa s'applique sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par les statuts particuliers.

Toutefois, les membres des corps ou cadres d'emplois dont au moins l'un des grades d'avancement est également accessible par la voie d'un concours de recrutement peuvent être détachés, en fonction de leur grade d'origine, dans des corps ou cadres d'emplois de niveau différent, apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa.

Lorsque le corps ou cadre d'emplois d'origine ou le corps ou cadre d'emplois d'accueil ne relève pas d'une catégorie, le détachement ou l'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois de niveau comparable.

Lorsque l'exercice de fonctions du corps ou cadre d'emplois d'accueil est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, l'accès à ces fonctions est subordonné à la détention de ce titre ou de ce diplôme.

Le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois qui est admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans se voit proposer une intégration dans ce corps ou cadre d'emplois.

Article 13 ter

Modifié par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 60

I.-Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles, par la voie du détachement, aux militaires régis par le statut général des militaires prévu au livre Ier de la quatrième partie du code de la défense, nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par les statuts particuliers.

Le détachement s'effectue entre corps et cadres d'emplois. Il peut être suivi, le cas échéant, d'une intégration.

Par dérogation au deuxième alinéa du présent I, les corps et cadres d'emplois de catégorie C ou de niveau comparable sont également accessibles par la seule voie du détachement aux militaires du rang, nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par les statuts particuliers.

Sous réserve d'une dérogation prévue par le statut particulier du corps ou du cadre d'emplois d'accueil, une commission créée à cet effet émet un avis conforme sur le corps ou le cadre d'emplois et le grade d'accueil du militaire, déterminés en fonction de ses qualifications et de son parcours professionnel.

Lorsque l'exercice de fonctions du corps ou cadre d'emplois d'accueil est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, l'accès à ces fonctions est subordonné à la détention de ce titre ou de ce diplôme.

Au titre des fautes commises lors du détachement, l'autorité investie du pouvoir de nomination dans le corps ou le cadre d'emplois de détachement est compétente pour l'exercice du pouvoir disciplinaire. La procédure et les sanctions applicables sont celles prévues par les dispositions statutaires en vigueur, selon le cas, dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale ou la fonction publique hospitalière. Nonobstant les dispositions prévues à l'article L. 4137-2 du code de la défense, le ministre de la défense ou les autorités habilitées à cet effet prennent, lors de la réintégration du militaire, les actes d'application des sanctions le cas échéant appliquées pendant le détachement et qui ont été prononcées à ce titre, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

II.-L'article 13 bis est applicable aux fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la loi n° 53-39 du 3 février 1953 relative au développement des crédits affectés aux dépenses de fonctionnement des services civils pour l'exercice 1953 (Présidence du Conseil).

III.-Les modalités d'application du I du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article 13 quater

Créé par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 1

Les articles 13 bis et 13 ter ne s'appliquent pas aux corps qui comportent des attributions d'ordre juridictionnel.

Article 14

Modifié par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 61

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.

A cet effet, l'accès des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques s'effectue par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration, ou par la voie de l'intégration directe. Les statuts particuliers peuvent également prévoir cet accès par voie de concours interne et, le cas échéant, de tour extérieur.

Nonobstant toute disposition contraire prévue dans les statuts particuliers, les agents détachés sont soumis aux mêmes obligations et bénéficient des mêmes droits, notamment à l'avancement et à la promotion, que les membres du corps ou cadre d'emplois dans lequel ils sont détachés.

En outre, la mobilité des fonctionnaires entre les trois fonctions publiques peut s'exercer par la voie de la mise à disposition.

Article 14 bis

Créé par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 4

Hormis les cas où le détachement, la mise en disponibilité et le placement en position hors cadres sont de droit, une administration ne peut s'opposer à la demande de l'un de ses fonctionnaires tendant, avec l'accord du service, de l'administration ou de l'organisme public ou privé d'accueil, à être placé dans l'une de ces positions statutaires ou à être intégré directement dans une autre administration qu'en raison des nécessités du service ou, le cas échéant, d'un avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie au titre du I de l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques. Elle peut exiger de lui qu'il respecte un délai maximal de préavis de trois mois. Son silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande.

Ces dispositions sont également applicables en cas de mutation ou de changement d'établissement, sauf lorsque ces mouvements donnent lieu à l'établissement d'un tableau périodique de mutations.

Les décrets portant statuts particuliers ou fixant des dispositions statutaires communes à plusieurs corps ou cadres d'emplois peuvent prévoir un délai de préavis plus long que celui prévu au premier alinéa, dans la limite de six mois, et imposer une durée minimale de services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois ou auprès de l'administration où le fonctionnaire a été affecté pour la première fois après sa nomination dans le corps ou cadre d'emplois.

Article 14 ter

Créé par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 23

Lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public est reprise par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif, cette personne publique propose à ces agents un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.

Sauf disposition législative ou réglementaire ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contraires, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.

Les services accomplis au sein de la personne publique d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil.

En cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne publique qui reprend l'activité applique les dispositions relatives aux agents licenciés.

Article 15

Modifié par LOI n°2010-751 du 5 juillet 2010 - art. 2

Les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.

Article 16

Les fonctionnaires sont recrutés par concours sauf dérogation prévue par la loi.

Article 17

Les notes et appréciations générales attribuées aux fonctionnaires et exprimant leur valeur professionnelle leur sont communiquées.

Les statuts particuliers peuvent ne pas prévoir de système de notation.

Article 18

Modifié par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 29

Le dossier du fonctionnaire doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

Il ne peut être fait état dans le dossier d'un fonctionnaire, de même que dans tout document administratif, des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.

Tout fonctionnaire a accès à son dossier individuel dans les conditions définies par la loi.

Dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, le dossier du fonctionnaire peut être géré sur support électronique s'il présente les garanties prévues par les alinéas précédents.

Article 19

Modifié par Loi n°87-529 du 13 juillet 1987 - art. 4 JORF 16 JUILLET 1987

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix. L'administration doit informer le fonctionnaire de son droit à communication du dossier. Aucune sanction disciplinaire autre que celles classées dans le premier groupe par les dispositions statutaires relatives aux fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière ne peut être prononcée sans consultation préalable d'un organisme siégeant en conseil de discipline dans lequel le personnel est représenté.

L'avis de cet organisme de même que la décision prononçant une sanction disciplinaire doivent être motivés.

Article 20

Modifié par LOI n°2010-751 du 5 juillet 2010 - art. 38

Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que de la performance collective des services. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires.

Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé.

Les fonctionnaires sont affiliés à des régimes spéciaux de retraite et de sécurité sociale.

Le droit au supplément familial de traitement est ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge au sens du titre Ier du livre V du code de la sécurité sociale, à raison d'un seul droit par enfant. En cas de pluralité de fonctionnaires assumant la charge du ou des mêmes enfants, le fonctionnaire du chef duquel il est alloué est désigné d'un commun accord entre les intéressés. Le supplément familial de traitement n'est pas cumulable avec un avantage de même nature accordé pour un même enfant par un employeur mentionné aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 86-1 du code des pensions civiles et militaires de retraite ainsi que par un établissement public à caractère industriel et commercial, une entreprise publique ou un organisme dont le budget de fonctionnement est alimenté en permanence et pour plus de 50 % de son montant soit par des taxes parafiscales, soit par des cotisations rendues obligatoires en vertu d'un texte légal ou réglementaire, soit par des subventions allouées par un des employeurs, établissements, entreprises ou organismes précités.

NOTA:

Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 art 45 IV : Les modifications induites par la présente loi entrent en vigueur à la publication du décret mentionné au I de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, dans sa rédaction issue de la présente loi, et au plus tard le 1er juillet 2007.

Article 21

*Modifié par Loi n°2007-148 du 2 février 2007 - art. 1 JORF 6 février 2007
en vigueur au plus tard le 1er juillet 2007*

Les fonctionnaires ont droit à :

- des congés annuels ;
- des congés de maladie ;

- des congés de maternité et des congés liés aux charges parentales ;
- des congés de formation professionnelle ;
- des congés pour validation des acquis de l'expérience ;
- des congés pour bilan de compétences ;
- des congés pour formation syndicale.

NOTA:

Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 art 45 I : Les modifications induites par la présente loi entrent en vigueur à la publication du décret d'application mentionné au dernier alinéa de l'article 22 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, dans sa rédaction issue de la présente loi, et au plus tard le 1er juillet 2007.

Article 22

*Modifié par Loi n°2007-148 du 2 février 2007 - art. 4 JORF 6 février 2007
en vigueur au plus tard le 1er juillet 2007*

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires.

Ceux-ci peuvent être tenus de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par les statuts particuliers.

Sans préjudice des actions de formation professionnelle prévues par les statuts particuliers, tout agent bénéficie chaque année, en fonction de son temps de travail, d'un droit individuel à la formation qu'il peut invoquer auprès de toute administration à laquelle il se trouve affecté parmi celles mentionnées à l'article 2. Ce droit est mis en œuvre à l'initiative de l'agent en accord avec son administration. Celle-ci prend en charge les frais de formation.

Les actions de formation suivies au titre du droit individuel à la formation peuvent avoir lieu, en tout ou partie, en dehors du temps de travail. Dans ce cas, les agents bénéficiaires perçoivent une allocation de formation.

Les fonctionnaires peuvent également bénéficier de périodes de professionnalisation comportant des actions de formation en alternance et leur permettant soit d'exercer de nouvelles fonctions au sein d'un même corps ou cadre d'emplois, soit d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions et modalités d'utilisation et de financement du droit individuel à la formation, le montant et les conditions d'attribution de l'allocation de formation dont peuvent bénéficier les agents en vertu du quatrième alinéa ainsi que les conditions dans lesquelles un fonctionnaire peut accéder à un autre corps ou cadre d'emplois à l'issue d'une période de professionnalisation.

NOTA:

Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 art 45 I : Les modifications induites par la présente loi entrent en vigueur à la publication du décret d'application mentionné au dernier alinéa de l'article 22 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, dans sa rédaction issue de la présente loi, et au plus tard le 1er juillet 2007.

Article 22 bis

Créé par Loi n°2007-148 du 2 février 2007 - art. 39 JORF 6 février 2007

I. - Les personnes publiques mentionnées à l'article 2 peuvent contribuer au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles les agents qu'elles emploient souscrivent.

II. - La participation des personnes publiques est réservée aux contrats ou règlements garantissant la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités.

III. - Les modalités d'application du présent article sont fixées par décrets en Conseil d'Etat.

Article 23

Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail.

Article 24

Modifié par Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 - art. 3 JORF 27 juillet 2005

La cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire résulte :

- 1° De l'admission à la retraite ;
- 2° De la démission régulièrement acceptée ;
- 3° Du licenciement ;
- 4° De la révocation.

La perte de la nationalité française, la déchéance des droits civiques, l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public et la non-réintégration à l'issue d'une période de disponibilité produisent les mêmes effets. Toutefois, l'intéressé peut solliciter auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination, qui recueille l'avis de la commission administrative paritaire, sa réintégration à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française.

Lorsque, en application de son statut particulier comportant une période de formation obligatoire préalable à la titularisation, un fonctionnaire a souscrit l'engagement de servir pendant une durée minimale, son admission à la retraite, avant que cet engagement soit honoré, entraîne une obligation de remboursement des sommes fixées par la réglementation applicable, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat. Cette obligation n'est, toutefois, opposable ni au fonctionnaire reconnu travailleur handicapé par la commission mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles, ni au fonctionnaire radié des cadres par anticipation pour invalidité.

NOTA:

Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 ar. 23 : ces dispositions s'appliquent aux fonctionnaires recrutés à compter du premier jour du cinquième mois suivant la publication de la présente loi.

**Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984
portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat**

Chapitre V : Positions

Section I : Activité

Sous-section I : Dispositions générales.

Article 32

Modifié par LOI n°2011-267 du 14 mars 2011 - art. 113 (V)

Tout fonctionnaire est placé dans une des positions suivantes :

- 1° Activité à temps complet ou à temps partiel ;
- 2° Détachement ;
- 3° Position hors cadres ;
- 4° Disponibilité ;
- 5° Accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire et dans la réserve civile de la police nationale.
- 6° Congé parental.

Article 33

L'activité est la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade.

Le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical est réputé être en position d'activité.

.....

Section II Détachement.

Article 44 bis (transféré)

*Modifié par Loi n°2007-148 du 2 février 2007 - art. 10 JORF 6 février 2007 en vigueur le 1er juillet 2007
Transféré par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 7*

Article 45

Modifié par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 72

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Il est prononcé sur la demande du fonctionnaire ou d'office ; dans ce dernier cas, la commission administrative paritaire est obligatoirement consultée.

Le détachement est de courte ou de longue durée.

Il est révocable.

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement, à l'exception des dispositions des articles L. 1234-9, L. 1243-1 à L. 1243-4 et L. 1243-6 du code du travail ou de toute disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant le versement d'indemnités de licenciement ou de fin de carrière.

Le fonctionnaire détaché remis à la disposition de son administration d'origine pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions, et qui ne peut être réintégré dans son corps d'origine faute d'emploi vacant, continue d'être rémunéré par l'organisme de détachement jusqu'à sa réintégration dans son administration d'origine.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le fonctionnaire détaché dans l'administration d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, remis à disposition de son administration d'origine pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions, est réintégré, le cas échéant en surnombre, dans son corps d'origine.

A l'expiration de son détachement, le fonctionnaire est, sauf intégration dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, réintégré dans son corps d'origine.

Il est tenu compte, lors de sa réintégration, du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre à la suite de la réussite à un concours ou à un examen professionnel ou de l'inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix dans le corps ou cadre d'emplois de détachement sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables au fonctionnaire dont le détachement dans un corps ou cadre d'emplois pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité n'est pas suivi d'une titularisation.

Lorsque le fonctionnaire est intégré dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, il est tenu compte du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre à la suite de la réussite à un concours ou à un examen professionnel ou de l'inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix dans le corps d'origine, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

Le renouvellement du détachement est prononcé selon les modalités de classement mentionnées à l'alinéa précédent.

Article 45 bis

Créé par Loi n°2003-775 du 21 août 2003 - art. 71 JORF 22 août 2003 en vigueur le 1er janvier 2004

Créé par Loi n°2003-775 du 21 août 2003 - art. 80 (V) JORF 22 août 2003 en vigueur le 1er janvier 2004

Dans le cas où le fonctionnaire est détaché dans un emploi conduisant à pension du régime de retraite relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite ou du régime de retraite de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, la retenue pour pension est calculée sur le traitement afférent à l'emploi de détachement.

Article 46

Modifié par LOI n°2007-1786 du 19 décembre 2007 - art. 9 (V)

Le fonctionnaire détaché ne peut, sauf dans le cas où le détachement a été prononcé dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un Etat étranger ou auprès d'organismes internationaux ou pour exercer une fonction publique élective, être affilié au régime de retraite dont relève la fonction de détachement, ni acquérir, à ce titre, des droits quelconques à pensions ou allocations, sous peine de la suspension de la pension de l'Etat.

Le fonctionnaire détaché pour l'exercice d'un mandat parlementaire ne peut, pendant la durée de son mandat, acquérir de droits à pensions dans son régime d'origine.

Sous réserve des dérogations fixées par décret en Conseil d'Etat, la collectivité ou l'organisme auprès duquel un fonctionnaire est détaché est redevable, envers le Trésor, d'une contribution pour la constitution des droits à pension de l'intéressé. Le taux de cette contribution est fixé par décret en Conseil d'Etat.

Dans le cas de fonctionnaires détachés auprès de députés ou de sénateurs, la contribution est versée par le député ou le sénateur intéressé. Si ces fonctionnaires sont remis à la disposition de leur administration d'origine pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de leurs fonctions, ils sont réintégrés de plein droit dans leur corps d'origine, au besoin en surnombre.

NOTA:

Loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 article 9 III : le présent article entre en vigueur, pour les députés et les sénateurs, à compter, respectivement, du prochain renouvellement intégral de l'Assemblée nationale et du

prochain renouvellement triennal du Sénat.

Article 46 bis

Créé par Loi 2002-73 2002-01-17 art. 20 I 2° JORF 18 janvier 2002

Sauf accord international contraire, le détachement d'un agent dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un Etat étranger ou auprès d'un organisme international n'implique pas obligatoirement l'affiliation, pendant la période de détachement, au régime spécial de retraite français dont relève cet agent.

Article 46 ter

Créé par Loi 2002-73 2002-01-17 art. 20 I 3° JORF 18 janvier 2002

Le fonctionnaire détaché dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un Etat étranger ou auprès d'un organisme international peut demander, même s'il est affilié au régime de retraite dont relève la fonction de détachement, à cotiser au régime du code des pensions civiles et militaires de retraite. Dans ce cas, le montant de la pension acquise au titre de ce dernier, ajouté au montant de la pension éventuellement acquise au titre des services accomplis en détachement, ne peut être supérieur à la pension qu'il aurait acquise en l'absence de détachement et la pension du code des pensions civiles et militaires de retraite est, le cas échéant, réduite à concurrence du montant de la pension acquise lors de ce détachement.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Article 47

Les fonctionnaires régis par les dispositions du titre III du statut général peuvent être détachés dans les corps et emplois régis par le présent titre.

Article 48

Modifié par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 2

Un décret en Conseil d'Etat détermine les cas, les conditions, les modalités et la durée du détachement, les modalités d'intégration dans le corps de détachement et de réintégration dans le corps d'origine. Il fixe les cas où la réintégration peut être prononcée en surnombre.

Section III Position hors cadres.

Article 49

Modifié par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 30

La position hors cadre est celle dans laquelle un fonctionnaire remplissant les conditions pour être détaché auprès d'une administration ou d'une entreprise publique, dans un emploi ne conduisant pas à pension du régime général de retraite, ou pour être détaché auprès d'organismes internationaux peut être placé, sur sa demande, pour servir dans cette administration ou entreprise ou dans cet organisme.

Dans cette position, le fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Le fonctionnaire en position hors cadres est soumis au régime statutaire et de retraite régissant la fonction qu'il exerce dans cette position.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions et la durée de la mise hors cadres ainsi que les modalités de réintégration dans le corps d'origine.

Article 50

Lorsque le fonctionnaire en position hors cadres est réintégré dans son corps d'origine, l'organisme dans lequel il a été employé doit, s'il y a lieu, verser la contribution exigible en cas de détachement.

Section IV : Disponibilité.

Article 51

Modifié par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 7

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

La disponibilité est prononcée, soit à la demande de l'intéressé, soit d'office à l'expiration des congés prévus aux 2°, 3° et 4° de l'article 34 ci-dessus ou dans le cas prévu au second alinéa de l'article 44 quater. Le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Article 52

Un décret en Conseil d'Etat détermine les cas et conditions de mise en disponibilité, sa durée, ainsi que les modalités de réintégration des fonctionnaires intéressés à l'expiration de la période de disponibilité.

Section V : Accomplissement du service national et des activités dans une réserve.

Article 53

Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 189

Le fonctionnaire qui accomplit les obligations du service national actif est placé dans la position "accomplissement du service national".

Il perd alors le droit à son traitement d'activité.

A l'expiration de la période d'accomplissement du service national, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre.

Le fonctionnaire qui accomplit soit une période d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle sur son temps de travail pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve sanitaire, soit une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale d'une durée de quarante-cinq jours est mis en congé avec traitement pour la durée de la période considérée.

La situation des fonctionnaires rappelés ou maintenus sous les drapeaux est fixée par la loi.

Section V Accomplissement du service national. (abrogé)

Section V : Accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle. (abrogé)

Section VI : Congé parental et congé de présence parentale. (abrogé)

Section VI Congé parental.

Article 54

Modifié par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 57

Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant.

Cette position est accordée de droit sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable. Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer. Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant ; il conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur

totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs.

A l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son corps d'origine ou dans le grade ou l'emploi de détachement antérieur. Il est réaffecté dans son emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile, sous réserve de l'application de l'article 60 de la présente loi.

Si une nouvelle naissance survient au cours du congé parental, ce congé est prolongé au maximum jusqu'au troisième anniversaire du nouvel enfant ou, en cas d'adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai maximum de trois ans à compter de l'arrivée au foyer du nouvel enfant adopté, dans les conditions prévues ci-dessus.

Le titulaire du congé parental peut demander d'écourter la durée de ce congé en cas de motif grave.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.

Chapitre VI : Evaluation, notation, avancement, mutation, reclassement.

Article 55

Modifié par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 35 (V)

Par dérogation à l'article 17 du titre Ier du statut général, l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct.

Toutefois, les statuts particuliers peuvent prévoir le maintien d'un système de notation.

A la demande de l'intéressé, la commission administrative paritaire peut demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel ou de la notation.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.

Article 55 bis

Modifié par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 35 (V)

Au titre des années 2007, 2008, 2009, 2010 et 2011, les administrations de l'Etat peuvent être autorisées, à titre expérimental et par dérogation au premier alinéa des articles 17 du titre Ier du statut général et 55 de la présente loi, à se fonder sur un entretien professionnel pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires prise en compte pour l'application des articles 57 et 58.

Le Gouvernement présente chaque année au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat un bilan de cette expérimentation. Il en présente également le bilan au Parlement avant le 31 mars 2010.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Article 56

L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade.

Article 57

L'avancement d'échelon a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.

Il est fonction à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle des fonctionnaires, telle qu'elle est définie à l'article 17 du titre Ier du statut général. Il se traduit par une augmentation de traitement.

Article 58

Modifié par LOI n°2010-751 du 5 juillet 2010 - art. 39

L'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur. Il peut être dérogé à cette règle dans les cas où l'avancement est subordonné à une sélection professionnelle.

L'avancement de grade peut être subordonné à la justification d'une durée minimale de formation professionnelle au cours de la carrière.

Pour les fonctionnaires relevant des corps de catégorie A, il peut également être subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilité.

Les statuts particuliers des corps de catégorie A mentionnés à l'article 10 peuvent, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et eu égard à la nature de leurs missions, subordonner l'avancement de grade à l'exercice préalable d'autres fonctions impliquant notamment des conditions d'exercice difficiles ou comportant des missions particulières.

Sauf pour les emplois laissés à la décision du Gouvernement, l'avancement de grade a lieu, selon les proportions définies par les statuts particuliers, suivant l'une ou plusieurs des modalités ci-après :

1° Soit au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents ;

2° Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, après une sélection par voie d'examen professionnel.

Les statuts particuliers peuvent prévoir que le jury complète son appréciation résultant des épreuves de l'examen par la consultation du dossier individuel de tous les candidats ;

3° Soit par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel.

Les décrets portant statut particulier fixent les principes et les modalités de la sélection professionnelle, notamment les conditions de grade et d'échelon requises pour y participer.

Les promotions doivent avoir lieu dans l'ordre du tableau ou de la liste de classement.

Tout fonctionnaire bénéficiant d'un avancement de grade est tenu d'accepter l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade. Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 60, son refus peut entraîner la radiation du tableau d'avancement ou, à défaut, de la liste de classement.

Article 58 bis

Créé par Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 27 JORF 10 mai 2001

Les jurys et les comités de sélection constitués pour la promotion dans un grade, dont les membres sont désignés par l'administration, sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article et notamment la proportion des membres des jurys et comités de sélection appartenant à chacun des sexes.

Article 59

Modifié par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 105

L'avancement des fonctionnaires bénéficiant, pour l'exercice de mandats syndicaux, d'une décharge d'activité de service accordée pour une quotité minimale de temps a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du corps auquel les intéressés appartiennent. Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Article 60

Modifié par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 7

L'autorité compétente procède aux mouvements des fonctionnaires après avis des commissions administratives paritaires.

Dans les administrations ou services où sont dressés des tableaux périodiques de mutations, l'avis des commissions est donné au moment de l'établissement de ces tableaux.

Toutefois, lorsqu'il n'existe pas de tableaux de mutation, seules les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation de l'intéressé sont soumises à l'avis des commissions.

Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées doivent tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille. Priorité est donnée aux

fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, aux fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelle du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité lorsqu'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts, aux fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°,2°,3°,4°,9°,10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail et aux fonctionnaires qui exercent leurs fonctions, pendant une durée et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles. Priorité est également donnée aux fonctionnaires placés en situation de réorientation professionnelle pour les emplois correspondant à leur projet personnalisé d'évolution professionnelle.

Dans le cas où il s'agit de remplir une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service et à laquelle il n'est pas possible de pourvoir par un autre moyen, même provisoirement, la mutation peut être prononcée sous réserve d'examen ultérieur par la commission compétente.

**Loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption
et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques**

NOR: PRMX9200148L

Article 87

Modifié par Ordonnance n°2010-18 du 7 janvier 2010 - art. 3

I.-Une commission de déontologie placée auprès du Premier ministre est chargée d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise ou un organisme privé ou toute activité libérale, avec les fonctions effectivement exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité par tout agent cessant ses fonctions.

Ces dispositions sont applicables :

1° Aux fonctionnaires placés ou devant être placés en cessation définitive de fonctions, disponibilité, détachement, hors-cadre, mise à disposition ou exclusion temporaire de fonctions ;

2° Aux agents non titulaires de droit public employés par l'Etat, une collectivité territoriale ou un établissement public ;

3° Aux membres d'un cabinet ministériel ;

4° Aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales ;

5° Aux agents contractuels de droit public ou de droit privé des établissements mentionnés aux articles L. 1142-22, L. 1222-1, L. 1313-1, L. 1413-2, L. 1418-1 et L. 5311-1 du code de la santé publique ;

6° Aux agents contractuels de droit public ou de droit privé d'une autorité administrative indépendante.

Ces dispositions ne s'appliquent aux agents non titulaires de droit public mentionnés aux 2° et 6° que s'ils sont employés de manière continue depuis plus d'un an par la même autorité ou collectivité publique.

La commission est également chargée d'examiner la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire sur le fondement du 1° du II de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires avec les fonctions qu'il exerce. Elle examine en outre la compatibilité entre la poursuite de son activité privée par le dirigeant d'une société ou association sur le fondement du 2° du II du même article 25 et les fonctions qu'il exerce.

En application des articles L. 413-3, L. 413-8 et L. 413-14 du code de la recherche, la commission donne son avis sur les autorisations demandées par les personnels de la recherche en vue de participer à la création d'entreprise et aux activités des entreprises existantes.

II.-La saisine de la commission est obligatoire au titre du I pour les agents chargés soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée, soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler un avis sur de tels contrats, soit de proposer des décisions relatives à des opérations effectuées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions.

Pour l'application du premier alinéa du présent II, est assimilée à une entreprise privée toute entreprise publique exerçant son activité dans un secteur concurrentiel et conformément aux règles du droit privé.

La saisine de la commission est également obligatoire pour les collaborateurs du Président de la République et les membres d'un cabinet ministériel.

La commission peut être saisie :

a) Par tout agent entrant dans le champ du I ou par l'administration dont relève cet agent, préalablement à l'exercice de l'activité envisagée ;

b) Par son président, dans un délai de dix jours à compter de l'embauche de l'agent ou de la création de l'entreprise ou de l'organisme privé. Dans ce cas, la commission émet son avis dans un délai de trois semaines, qui peut être prolongé d'une semaine par décision de son président. Si la commission rend un avis d'incompatibilité, le contrat de travail de l'agent prend fin à la date de la notification de l'avis de la

commission, sans préavis et sans indemnité de rupture.

Les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales informent la commission avant d'exercer toute activité lucrative.

III.-La commission peut être saisie pour rendre un avis sur la compatibilité avec les fonctions précédentes de l'agent, de toute activité lucrative, salariée ou non, dans un organisme ou une entreprise privé ou dans une entreprise publique exerçant son activité conformément aux règles du droit privé dans un secteur concurrentiel ou d'une activité libérale que souhaite exercer l'agent pendant un délai de trois ans suivant la cessation de ses fonctions. La commission examine si cette activité porte atteinte à la dignité des fonctions précédemment exercées ou risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service. Au cas où la commission a été consultée et n'a pas émis d'avis défavorable, l'agent public ne peut plus faire l'objet de poursuites disciplinaires et le IV ne lui est pas applicable.

IV.-En cas de méconnaissance des dispositions du présent article, le fonctionnaire retraité peut faire l'objet de retenues sur pension et, éventuellement, être déchu de ses droits à pension après avis du conseil de discipline du corps auquel il appartenait.

V.-La commission est présidée par un conseiller d'Etat ou son suppléant, conseiller d'Etat. Elle comprend en outre :

1° Un conseiller maître à la Cour des comptes ou son suppléant, conseiller maître à la Cour des comptes ;

2° Un magistrat de l'ordre judiciaire en activité ou honoraire ou son suppléant, magistrat de l'ordre judiciaire en activité ou honoraire ;

3° Deux personnalités qualifiées ou leur suppléant, dont l'une doit avoir exercé des fonctions au sein d'une entreprise privée ;

4° Selon le cas, le directeur du personnel du ministère ou de l'établissement public ou le chef du corps dont relève l'intéressé, l'autorité investie du pouvoir de nomination dans la collectivité territoriale dont relève l'intéressé, le directeur de l'établissement hospitalier ou de l'établissement social ou médico-social dont relève l'intéressé ou leur représentant respectif.

La commission comprend, outre les personnes mentionnées ci-dessus :

a) Lorsqu'elle exerce ses attributions à l'égard d'un agent relevant de la fonction publique de l'Etat ou d'une autorité administrative indépendante, deux directeurs d'administration centrale ou leur suppléant ;

b) Lorsqu'elle exerce ses attributions à l'égard d'un agent relevant de la fonction publique territoriale, un représentant d'une association d'élus de la catégorie de collectivité dont relève l'intéressé ou son suppléant, ainsi que le directeur ou ancien directeur des services d'une collectivité territoriale ou son suppléant ;

c) Lorsqu'elle exerce ses attributions à l'égard d'un agent relevant de la fonction publique hospitalière, une personnalité qualifiée dans le domaine de la santé publique ou son suppléant, ainsi qu'un inspecteur général des affaires sociales ou un ancien directeur d'hôpital ou son suppléant ;

d) Lorsqu'elle exerce ses attributions en vertu des articles L. 413-1 et suivants du code de la recherche, deux personnalités qualifiées dans le domaine de la recherche ou de la valorisation de la recherche ou leur suppléant.

Les membres de la commission sont nommés pour trois ans par décret.

La commission ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents lors de l'ouverture de la séance.

En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.

VI.-La commission peut assortir ses avis de compatibilité rendus au titre du III de réserves prononcées pour trois ans suivant la cessation des fonctions.

Lorsqu'elle est saisie en application du sixième alinéa du II, la commission peut rendre un avis d'incompatibilité si elle estime ne pas avoir obtenu de l'agent ou de son administration les éléments nécessaires à son appréciation.

Le président de la commission peut rendre, au nom de celle-ci, un avis de compatibilité dans le cas où

l'activité envisagée est manifestement compatible avec les fonctions antérieures ou actuelles de l'agent. Il peut également rendre, au nom de la commission, un avis d'incompétence, d'irrecevabilité ou constatant qu'il n'y a pas lieu à statuer.

L'administration dont relève l'agent est liée par un avis d'incompatibilité rendu au titre du I.

Elle peut solliciter une seconde délibération de la commission dans un délai d'un mois à compter de la notification d'un avis.

VII.-Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article. Il précise les conditions de la saisine visée au II.

Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'économie, des finances et du budget et du secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargé de la fonction publique et des simplifications administratives,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du 28 mars 1985 ;

Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

.....

Titre II : Du détachement

Chapitre Ier : Des cas de détachement.

Article 14

Modifié par Décret n°2010-467 du 7 mai 2010 - art. 5

Le détachement d'un fonctionnaire ne peut avoir lieu que dans l'un des cas suivants :

1° Détachement auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'Etat dans un emploi conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

2° Détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou d'un établissement public mentionné à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

3° Détachement pour participer à une mission de coopération au titre de la loi du 13 Juillet 1972 relative à la situation du personnel civil de coopération culturelle, scientifique et technique auprès d'Etats étrangers ;

4° a) Détachement auprès d'une administration de l'Etat ou d'un établissement public de l'Etat dans un emploi ne conduisant pas à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

b) Détachement auprès d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public ;

5° a) Détachement auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé d'intérêt général ou de caractère associatif assurant des missions d'intérêt général ;

b) Détachement auprès d'une entreprise liée à l'administration dont il relève par un contrat soumis au code des marchés publics, un contrat soumis à l'ordonnance n° 2004-559 du 17 juin 2004 sur les contrats de partenariat ou un contrat de délégation de service public, dès lors que ce contrat s'inscrit dans le cadre d'un transfert d'activités ;

6° Détachement pour dispenser un enseignement à l'étranger ;

7° a) Détachement pour remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ;

b) Détachement pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international. Le détachement pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale et le détachement auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ne peuvent intervenir que dans les conditions prévues par une convention préalablement passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil. Cette convention, visée par le membre du corps

du contrôle général économique et financier, définit la nature et le niveau des activités confiées au fonctionnaire, ses conditions d'emploi et de rémunération, les modalités d'appel de retenues pour pension ainsi que les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités. La convention, lorsqu'elle est conclue en vue d'un détachement auprès d'un organisme d'intérêt général à caractère international, est également signée par le ministre des affaires étrangères ;

8° Détachement pour exercer les fonctions de membres du Gouvernement ou une fonction publique élective lorsque cette fonction comporte des obligations empêchant d'assurer normalement l'exercice de la fonction :

Le fonctionnaire est placé, sur sa demande, en position de détachement pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le code général des collectivités territoriales et par la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française ;

9° Détachement auprès d'une entreprise privée, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public pour y exécuter des travaux de recherche d'intérêt national entrant dans le cadre fixé par le comité interministériel de la recherche scientifique et technique institué par le décret n° 75-1002 du 29 octobre 1975, ou pour assurer le développement dans le domaine industriel et commercial, de recherches de même nature ; un tel détachement ne peut être prononcé que si l'intéressé n'a pas eu, au cours des cinq dernières années, soit à exercer un contrôle sur l'entreprise, soit à participer à l'élaboration ou à la passation de marchés avec elle ;

10° Détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif dépendant de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois ;

11° Détachement pour exercer un mandat syndical ;

12° Détachement auprès d'un député à l'Assemblée nationale, d'un sénateur ou d'un représentant de la France au Parlement européen.

13° Détachement pour contracter un engagement dans une formation militaire de l'armée française, ou pour exercer une activité dans la réserve opérationnelle dans les conditions fixées par l'article 27 de la loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense.

14° Détachement auprès de l'administration d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Une convention passée entre l'administration de l'Etat membre de la Communauté européenne ou de l'Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen d'accueil et l'administration d'origine définit la nature et le niveau des activités confiées au fonctionnaire, ses conditions d'emploi et de rémunération ainsi que les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités.

Chapitre II : Des conditions de détachement.

Article 15

Modifié par Décret n°2007-1542 du 26 octobre 2007 - art. 1 JORF 28 octobre 2007

Tout détachement de fonctionnaire est prononcé par arrêté du ministre dont il relève et, le cas échéant, du ministre auprès duquel il est détaché.

Article 16

Modifié par Décret n°2009-1636 du 23 décembre 2009 - art. 5

Par dérogation aux dispositions de l'article précédent :

1° (Abrogé)

2 (Abrogé)

3° Sont prononcés par arrêté du seul ministre dont ils relèvent dans leur corps d'origine, après accord, le cas échéant, du ou des ministres intéressés :

a) Le renouvellement du détachement lorsque ses conditions demeurent identiques ;

b) Le détachement, pour servir dans une collectivité d'outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie, des fonctionnaires appartenant à un corps relevant d'un département ministériel différent de celui dont dépend le

corps ou l'emploi dans lequel le détachement est prononcé ;

c) Le détachement des comptables supérieurs du Trésor, des agents des cadres du Trésor métropolitains appelés à occuper un emploi des services du Trésor dans une collectivité d'outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie ;

d) Le détachement auprès du ministre de la défense :

-des fonctionnaires des postes et télécommunications pour servir dans la poste aux armées ;

-des fonctionnaires du ministère de l'éducation nationale et du ministère chargé de la jeunesse et des sports pour exercer des fonctions d'enseignement dans les écoles militaires ;

-des fonctionnaires du ministère de l'économie, des finances et du budget pour servir dans la trésorerie aux armées ;

e) Le détachement des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, des ingénieurs des mines, des ingénieurs des travaux publics de l'Etat (service de l'équipement), des ingénieurs des travaux publics de l'Etat (service des mines), des techniciens des travaux publics de l'Etat (service de l'équipement), des techniciens des travaux publics de l'Etat (service des mines) pour servir auprès des services ci-après :

-services techniques de la commune de Paris ;

-ports autonomes ;

f) Le détachement des officiers de port, des officiers de port adjoints, des conducteurs des travaux publics de l'Etat, des agents et ouvriers professionnels des travaux publics de l'Etat pour servir auprès d'un port autonome ;

g) Les détachements au titre des b) du 4°, 5°, 7°, 8°, 9° et 14° de l'article 14, autres que ceux mentionnés à l'article 17 du présent décret.

NOTA:

Décret n° 2008-568 du 17 juin 2008 article 8 : Les dispositions du 3° de l'article 16 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 susvisé, dans leur rédaction résultant du présent décret, s'appliquent aux détachements en cours à la date d'entrée en vigueur du présent décret.

Article 16-1

Créé par Décret n°2008-568 du 17 juin 2008 - art. 3

I.-Par dérogation aux dispositions des articles 15 et 16 du présent décret, et sans préjudice des dispositions particulières applicables au détachement des membres de certains corps, la nomination dans un des emplois mentionnés à l'article 1er du décret du 24 juillet 1985 portant application de l'article 25 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 fixant les emplois supérieurs pour lesquels la nomination est laissée à la décision du Gouvernement emporte détachement dans l'emploi correspondant.

II.-Le détachement prononcé en application du I prend effet à la date d'effet de la nomination.

Toutefois, si l'installation dans l'emploi est postérieure à la date d'effet de la nomination, le détachement prend effet à la date de l'installation.

NOTA:

Décret n° 2008-568 du 17 juin 2008 article 8 : Les dispositions de l'article 16-1 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 susvisé résultant du présent décret s'appliquent aux nominations et aux renouvellements dans les fonctions prononcées postérieurement à l'entrée en vigueur du présent décret.

Article 17

Modifié par Décret n°2007-1542 du 26 octobre 2007 - art. 1 JORF 28 octobre 2007

Sont détachés de plein droit, par arrêté du seul ministre dont ils relèvent, par dérogation aux dispositions des articles 15 et 16 du présent décret :

- les fonctionnaires détachés pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement, un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat, du Parlement européen ou qui cessent d'exercer leur activité professionnelle pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le code général des collectivités territoriales et par la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie

française ;

- les fonctionnaires visés à l'article 14 (10° et 11°).

Article 18

Modifié par Décret n°2007-1542 du 26 octobre 2007 - art. 1 JORF 28 octobre 2007

Dans le cas prévu à l'article 14 (1°), ci-dessus, le détachement peut être prononcé d'office après avis des commissions administratives paritaires et à condition que le nouvel emploi soit équivalent à l'ancien.

Article 19

Modifié par Décret n°2010-467 du 7 mai 2010 - art. 6

La proportion des postes susceptibles d'être ouverts à la promotion interne, selon les modalités prévues aux 1° et au 2° de l'article 26 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, est déterminée dans les statuts particuliers, en tenant compte :

1° Du nombre de fonctionnaires nommés dans le corps considéré à la suite de leur réussite à l'un des concours mentionnés à l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ou à la suite d'une intégration directe dans les conditions prévues par l'article 63 bis de la même loi ;

2° Du nombre de fonctionnaires détachés pour une période de longue durée dans ledit corps. Il n'est pas tenu compte pour le calcul de la proportion mentionnée au premier alinéa des décisions portant renouvellement de détachement, ni de celles prononçant l'intégration après détachement dans le corps intéressé.

Le présent article n'est pas applicable aux statuts particuliers régissant les corps dont les membres sont recrutés par la voie de l'Ecole nationale d'administration.

Chapitre III : De la durée et de la cessation du détachement.

Article 20

Modifié par Décret n°2007-1542 du 26 octobre 2007 - art. 1 JORF 28 octobre 2007

Le détachement de courte durée ne peut excéder six mois ni faire l'objet d'aucun renouvellement. Ce délai est cependant porté à un an pour les personnels détachés pour servir dans les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger.

A l'expiration du détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son emploi antérieur.

Article 21

Modifié par Décret n°2010-467 du 7 mai 2010 - art. 7

Le détachement de longue durée ne peut excéder cinq années. Il peut toutefois être renouvelé par périodes n'excédant pas cinq années, sous réserve des dispositions de l'article 26 ci-dessous.

Le détachement de longue durée prononcé au titre des 1° et 2° de l'article 14 ne peut être renouvelé, au-delà d'une période de cinq années, que si le fonctionnaire refuse l'intégration qui lui est proposée dans le corps ou le cadre d'emplois concerné en application du quatrième alinéa de l'article 13 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Le détachement de longue durée prononcé au titre de l'article 14 (7°, b) pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ne peut toutefois excéder deux années. Il peut être renouvelé une fois, pour une durée n'excédant pas deux années.

Article 22

Modifié par Décret n°2010-467 du 7 mai 2010 - art. 8

Trois mois au moins avant l'expiration du détachement de longue durée, le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement du détachement ou de réintégrer son corps d'origine.

Deux mois au moins avant le terme de la même période, l'administration ou l'organisme d'accueil fait connaître au fonctionnaire concerné et à son administration d'origine sa décision de renouveler ou non le détachement ou, le cas échéant, sa proposition d'intégration.

A l'expiration du détachement, dans le cas où il n'est pas renouvelé par l'administration ou l'organisme d'accueil pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice des fonctions, le fonctionnaire est

réintégré immédiatement et au besoin en surnombre dans son corps d'origine, par arrêté du ministre intéressé, et affecté à un emploi correspondant à son grade.

Le surnombre ainsi créé doit être résorbé à la première vacance qui s'ouvrira dans le grade considéré.

Le fonctionnaire a priorité, dans le respect des règles fixées aux deux derniers alinéas de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, pour être affecté au poste qu'il occupait avant son détachement.

S'il refuse le poste qui lui est assigné, il ne peut être nommé à un autre emploi que dans le cas où une vacance est ouverte.

Article 23

Modifié par Décret n°2010-467 du 7 mai 2010 - art. 9

Si le fonctionnaire n'a pas fait connaître sa décision dans le délai mentionné à l'alinéa 1er de l'article 22 du présent décret, il est obligatoirement réintégré, par arrêté du ministre intéressé, à la première vacance, dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade.

Si le fonctionnaire a fait connaître sa décision de solliciter le renouvellement de son détachement dans le délai mentionné à l'alinéa 1er de l'article 22 et que l'administration ou l'organisme d'accueil n'a pas fait connaître sa décision de refuser le renouvellement du détachement dans le délai mentionné au deuxième alinéa de cet article, elle continue à rémunérer le fonctionnaire jusqu'à sa réintégration par arrêté du ministre intéressé, à la première vacance, dans son corps d'origine.

Le fonctionnaire a priorité, dans le respect des règles fixées aux deux derniers alinéas de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, pour être affecté au poste qu'il occupait avant son détachement.

S'il refuse le poste qui lui est assigné, il ne peut être nommé à un autre emploi que dans le cas où une vacance est ouverte.

Article 23-1

Créé par Décret n°2010-467 du 7 mai 2010 - art. 10

Le détachement de longue durée prononcé au titre du b du 5° de l'article 14 est tacitement renouvelé pour la même durée dans la limite de la durée du contrat mentionné audit b, sauf si le fonctionnaire ou son administration d'origine ou l'entreprise s'y oppose dans un délai de trois mois avant son expiration. Dans ce cas, il est mis fin au détachement du fonctionnaire.

Il est également mis fin au détachement du fonctionnaire au terme du contrat susmentionné.

Dans les cas mentionnés aux deux alinéas précédents, le fonctionnaire est réintégré de plein droit dans son corps d'origine par arrêté du ministre intéressé et affecté à un emploi correspondant à son grade.

Il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant, à la demande du fonctionnaire, de l'administration d'origine ou de l'entreprise privée dans les conditions prévues aux deuxième et troisième alinéas de l'article 24.

Article 24

Modifié par Décret n°2007-1542 du 26 octobre 2007 - art. 1 JORF 28 octobre 2007

Il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant soit à la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil, soit de l'administration d'origine.

Lorsqu'il est mis fin au détachement à la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil, le fonctionnaire continue, si son administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement, à être rémunéré par l'administration ou l'organisme d'accueil jusqu'à ce qu'il soit réintégré, à la première vacance, dans son administration d'origine.

Le fonctionnaire peut également demander qu'il soit mis fin à son détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant. Il cesse d'être rémunéré si son administration ne peut le réintégrer immédiatement : il est alors placé en position de disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration à l'une des trois premières vacances dans son grade.

Dans le cas où le détachement est prononcé en application des dispositions du 14° de l'article 14 du présent décret, le fonctionnaire qui demande à ce qu'il soit mis fin à son détachement est réintégré, par arrêté du ministre intéressé, à la première vacance dans son corps d'origine.

Article 25

Modifié par Décret n°2007-1542 du 26 octobre 2007 - art. 1 JORF 28 octobre 2007

Le fonctionnaire qui fait l'objet d'un détachement de longue durée pour participer à une mission de coopération, pour servir dans une collectivité d'outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie, pour dispenser un enseignement ou remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un organisme d'intérêt général à caractère international ou qui fait l'objet d'un détachement pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès de l'administration d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen est réintégré immédiatement et au besoin en surnombre dans son corps d'origine s'il est mis fin à son détachement pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions.

Article 26

Modifié par Décret n°2007-1542 du 26 octobre 2007 - art. 1 JORF 28 octobre 2007

Dans le cas prévu à l'article 14, 9°, ci-dessus, il peut être mis fin au détachement par décision du ministre chargé de la recherche et du ministre dont relève le fonctionnaire dans son corps d'origine.

Ce détachement ne peut être renouvelé qu'à titre exceptionnel et pour une seule période de cinq ans.

Article 26-1

Créé par Décret n°2010-467 du 7 mai 2010 - art. 11

Lorsque le détachement est prononcé dans un corps de fonctionnaires de l'Etat, il est prononcé à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficie dans son grade d'origine.

Lorsque le corps de détachement ne dispose pas d'un grade équivalent à celui détenu dans le corps ou cadre d'emplois d'origine, il est classé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade d'origine et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine.

Le fonctionnaire détaché conserve, dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à son détachement est inférieure ou égale à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine ou à celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade d'origine.

Les fonctionnaires placés en position de détachement dans un corps concourent pour les avancements d'échelon et de grade dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de ce corps.

Le renouvellement du détachement est prononcé selon les mêmes modalités.

Article 26-2

Créé par Décret n°2010-467 du 7 mai 2010 - art. 11

Sous réserve qu'elle lui soit plus favorable, la réintégration dans son corps d'origine du fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois en application des 1° et 2° de l'article 14 est prononcée à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade de détachement.

Lorsque le corps d'origine ne dispose pas d'un grade équivalent à celui détenu dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, il est classé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade de détachement et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade de détachement.

Le fonctionnaire conserve, dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son grade de détachement, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à sa réintégration est inférieure ou égale à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade de détachement ou à celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade de détachement.

Article 26-3

Créé par Décret n°2010-467 du 7 mai 2010 - art. 11

Sous réserve qu'elle lui soit plus favorable, l'intégration du fonctionnaire dans le corps de détachement est prononcée à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il a atteint dans son corps ou cadre d'emploi d'origine.

Lorsque le corps de détachement ne dispose pas d'un grade équivalent à celui détenu dans le corps ou cadre d'emplois d'origine, il est classé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade d'origine et à l'échelon comportant l'indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans le grade d'origine.

Il conserve, dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son grade d'origine, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à son intégration est inférieure ou égale à celle qui a résulté d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine ou à celle qui aurait résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade d'origine.

Article 26-4

Créé par Décret n°2010-467 du 7 mai 2010 - art. 11

Les dispositions des articles 26-1 à 26-3 sont applicables nonobstant les dispositions contraires des statuts particuliers, sauf si celles-ci sont plus favorables.

Chapitre IV : Des règles particulières applicables aux fonctionnaires détachés.

Article 27

Modifié par Décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 - art. 18

Le fonctionnaire bénéficiant d'un détachement de longue durée est évalué dans les conditions prévues à l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et bénéficie d'un entretien professionnel conduit par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend dans son organisme d'accueil. Le cas échéant, il est noté par le chef de service auprès duquel il sert dans l'administration ou l'organisme d'accueil. Le compte rendu de l'entretien professionnel ou, le cas échéant, la fiche de notation est transmis à l'administration d'origine.

Pour l'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire détaché pour accomplir une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif dépendant de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois, il est tenu compte du compte rendu de l'entretien professionnel établi l'année précédant son détachement. Le cas échéant, le fonctionnaire ainsi détaché conserve la note qui lui a été attribuée l'année précédant son détachement.

En cas de détachement de courte durée, le chef de service dont dépend le fonctionnaire détaché transmet par voie hiérarchique au ministre intéressé, à l'expiration du détachement, une appréciation sur l'activité du fonctionnaire détaché. Cette appréciation est communiquée à l'intéressé.

Article 28

Modifié par Décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 - art. 19

Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un organisme non soumis aux lois des 13 juillet 1983 et 11 janvier 1984 susvisées, à la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et à la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions relatives à la fonction publique hospitalière, il est évalué par son administration d'origine au vu d'un rapport établi par le supérieur hiérarchique direct auprès duquel il sert. Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis préalablement au fonctionnaire qui peut y porter ses observations. Le cas échéant, le fonctionnaire détaché est noté par son administration d'origine au vu de ce rapport.

Pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires détachés pour remplir une fonction publique élective ainsi que de ceux qui sont détachés auprès de parlementaires, et par dérogation aux dispositions qui précèdent, il est tenu compte du compte rendu de l'entretien professionnel établi l'année précédant leur détachement. Le cas échéant, les fonctionnaires ainsi détachés conservent la note qui leur a été attribuée l'année précédant leur détachement.

Les droits en matière d'avancement des fonctionnaires détachés pour remplir un mandat syndical sont identiques à ceux des fonctionnaires bénéficiaires d'une décharge totale d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical.

Article 29 (abrogé)

Modifié par Décret n°2007-1542 du 26 octobre 2007 - art. 1 JORF 28 octobre 2007

Abrogé par Décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 - art. 20

Article 30

Modifié par Décret n°2007-1542 du 26 octobre 2007 - art. 1 JORF 28 octobre 2007

Le fonctionnaire détaché d'office dans le cas prévu à l'article 14, 1°, continue à percevoir la rémunération afférente à son grade et à son échelon dans son administration ou service d'origine, si le nouvel emploi occupé comporte une rémunération moindre.

Article 31

Modifié par Décret n°2007-1542 du 26 octobre 2007 - art. 1 JORF 28 octobre 2007

L'administration, l'établissement public, la collectivité territoriale, l'organisme ou la personne auprès duquel un fonctionnaire est détaché est redevable, envers le Trésor, de la contribution complémentaire pour la constitution des droits à pension de l'intéressé, prévue par la réglementation en vigueur.

Article 32

Modifié par Décret n°2007-1542 du 26 octobre 2007 - art. 1 JORF 28 octobre 2007

Sous réserve des dispositions de l'article 33, le fonctionnaire détaché supporte, dans les cas et conditions prévus par la réglementation en vigueur, la retenue prévue à l'article L. 61 du code des pensions civiles et militaires de retraite sur le traitement afférent à son grade et à son échelon dans l'administration dont il est détaché.

Article 33

Modifié par Décret n°2007-1542 du 26 octobre 2007 - art. 1 JORF 28 octobre 2007

Dans le cas où le fonctionnaire est détaché dans un emploi conduisant à pension du régime de retraite des fonctionnaires relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite ou de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, la retenue pour pension est calculée sur le traitement afférent à l'emploi de détachement.

Dans ce cas, la limite d'âge applicable au fonctionnaire est celle de son nouvel emploi.

Les conditions particulières dans lesquelles s'exercent ses droits à pension sont fixées par le code des pensions civiles et militaires de retraite.

Article 34

Modifié par Décret n°2011-184 du 15 février 2011 - art. 55 (V)

Chaque administration doit établir un état faisant apparaître, d'une part, le nombre, de ses agents détachés ainsi que leur répartition entre les administrations et organismes d'accueil, d'autre part, le nombre d'agents détachés auprès d'elle ainsi que leur origine.

Cet état est inclus dans le rapport annuel soumis au comité technique. Il est transmis pour information au ministre chargé de la fonction publique et au ministre chargé du budget.

.....

Titre V : De la disponibilité des fonctionnaires.

Article 42

Modifié par Décret n°2007-1542 du 26 octobre 2007 - art. 1 JORF 28 octobre 2007

La disponibilité est prononcée par arrêté ministériel, soit d'office, soit à la demande de l'intéressé.

Article 43

Modifié par Décret n°2010-467 du 7 mai 2010 - art. 15

La mise en disponibilité ne peut être prononcée d'office qu'à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie prévus au premier alinéa du 2°, au premier alinéa du 3° et au 4° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et s'il ne peut, dans l'immédiat, être procédé au reclassement du fonctionnaire dans les

conditions prévues à l'article 63 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

La durée de la disponibilité prononcée d'office ne peut excéder une année. Elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale. Si le fonctionnaire n'a pu, durant cette période, bénéficier d'un reclassement, il est, à l'expiration de cette durée, soit réintégré dans son administration s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions, soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Toutefois, si, à l'expiration de la troisième année de disponibilité, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, mais s'il résulte d'un avis du comité médical prévu par la réglementation en vigueur qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un troisième renouvellement.

Article 44

Modifié par Décret n°2007-1542 du 26 octobre 2007 - art. 1 JORF 28 octobre 2007

La mise en disponibilité sur demande de l'intéressé peut être accordée, sous réserve des nécessités du service, dans les cas suivants :

- a) Etudes ou recherches présentant un intérêt général : la durée de la disponibilité ne peut, en ce cas, excéder trois années, mais est renouvelable une fois pour une durée égale ;
- b) Pour convenances personnelles : la durée de la disponibilité ne peut, dans ce cas, excéder trois années ; elle est renouvelable mais la durée de la disponibilité ne peut excéder au total dix années pour l'ensemble de la carrière.

Article 45 (abrogé)

*Créé par Décret 85-986 1985-09-16 JORF 20 septembre 1985 rectificatif JORF 26 octobre 1985
Abrogé par Décret n°2002-684 du 30 avril 2002 - art. 14 (V) JORF 2 mai 2002*

Article 46

Modifié par Décret n°2007-1542 du 26 octobre 2007 - art. 1 JORF 28 octobre 2007

La mise en disponibilité peut être également prononcée sur la demande du fonctionnaire, pour créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L. 351-24 du code du travail.

La mise en disponibilité prévue au présent article ne peut excéder deux années.

Article 47

Modifié par Décret n°2010-467 du 7 mai 2010 - art. 16

La mise en disponibilité est accordée de droit au fonctionnaire, sur sa demande :

1° Pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;

2° Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.

La mise en disponibilité prononcée en application des dispositions ci-dessus ne peut excéder trois années. Elle peut être renouvelée si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

La mise en disponibilité est également accordée de droit, sur sa demande, au fonctionnaire titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles lorsqu'il se rend dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants. Dans ce cas, la mise en disponibilité ne peut excéder six semaines par agrément.

La mise en disponibilité est également accordée de droit, pendant la durée de son mandat et sur sa demande, au fonctionnaire qui exerce un mandat d'élu local.

Article 48

Modifié par Décret n°2007-1542 du 26 octobre 2007 - art. 1 JORF 28 octobre 2007

Le ministre intéressé fait procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que l'activité du fonctionnaire mis en disponibilité correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé en cette position.

Article 49

Modifié par Décret n°2010-467 du 7 mai 2010 - art. 17

Le fonctionnaire mis en disponibilité au titre du cinquième alinéa de l'article 47 du présent décret est, à l'issue de la période de disponibilité ou avant cette date s'il sollicite sa réintégration anticipée, réintégré et réaffecté dans son emploi antérieur.

Dans tous les autres cas de disponibilité, la réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent, saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.

Trois mois au moins avant l'expiration de la disponibilité, le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son corps d'origine. Sous réserve des dispositions du deuxième alinéa du présent article et du respect par l'intéressé, pendant la période de mise en disponibilité, des obligations qui s'imposent à un fonctionnaire même en dehors du service, la réintégration est de droit.

A l'issue de sa disponibilité, l'une des trois premières vacances dans son grade doit être proposée au fonctionnaire. S'il refuse successivement trois postes qui lui sont proposés, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

A l'issue de la disponibilité prévue aux 1° et 2° de l'article 47 du présent décret, le fonctionnaire est, par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent, obligatoirement réintégré à la première vacance dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade. S'il refuse le poste qui lui est assigné, les dispositions du précédent alinéa lui sont appliquées.

Le fonctionnaire qui a formulé avant l'expiration de la période de mise en disponibilité une demande de réintégration est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé dans les conditions fixées aux deux alinéas précédents.

Le fonctionnaire qui, à l'issue de sa disponibilité ou avant cette date, s'il sollicite sa réintégration anticipée, ne peut être réintégré pour cause d'inaptitude physique, est soit reclassé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, soit mis en disponibilité d'office dans les conditions prévues aux deux derniers alinéas de l'article 43 du présent décret, soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Titre VI : Dispositions communes aux titres Ier à V

Article 50

Modifié par Décret n°2010-467 du 7 mai 2010 - art. 19

Dans les cas prévus aux articles 14, 26 (alinéa 2), 39-1, 41, 44 et 46 du présent décret, la décision de l'autorité compétente ne peut intervenir qu'après avis de la commission ou des commissions administratives paritaires compétentes.

Article 51 (abrogé)

Modifié par Décret n°2007-1542 du 26 octobre 2007 - art. 1 JORF 28 octobre 2007

Abrogé par Décret n°2010-467 du 7 mai 2010 - art. 20

Article 51 bis

Modifié par Décret n°2007-1542 du 26 octobre 2007 - art. 1 JORF 28 octobre 2007

L'expérience acquise lors de missions de coopération institutionnelle internationale est prise en compte dans le déroulement de carrière de l'agent.

DOCUMENT 7

Arrêté du 1er décembre 2009 portant création des commissions administratives paritaires nationales et locales compétentes à l'égard des corps des personnels administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer

NOR: IOCA0928674A

Le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires de la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 97-583 du 30 mai 1997 modifié relatif au statut particulier des directeurs de préfecture ;

Vu le décret n° 2006-1760 du 23 décembre 2006 modifié relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat ;

Vu le décret n° 2006-1777 du 23 décembre 2006 portant dispositions statutaires relatives au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer ;

Vu décret n° 2006-1779 du 23 décembre 2006 modifié portant dispositions statutaires relatives au corps des attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer ;

Vu le décret n° 2006-1780 du 23 décembre 2006 modifié portant délégation de pouvoir en matière de recrutement et de gestion de certains personnels relevant du ministère de l'intérieur ;

Vu le décret n° 2009-898 du 24 juillet 2009 relatif à la compétence territoriale de certaines directions et de certains services de la préfecture de police ;

Vu l'arrêté du 8 janvier 1996 modifié fixant les modalités de vote par correspondance en vue de l'élection des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires relevant de la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur ;

Vu l'arrêté du 1er septembre 2006 modifié instituant les commissions administratives paritaires nationales et locales compétentes à l'égard des corps des secrétaires administratifs, adjoints administratifs, agents administratifs et adjoints techniques de la police nationale ;

Sur proposition du secrétaire général du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, Arrête :

TITRE IER : DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE IER : PERSONNELS DE CATEGORIE A

Article 1

Il est créé une commission administrative paritaire nationale compétente à l'égard des corps des attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer et des directeurs de préfecture.

Elle est placée auprès du directeur des ressources humaines du secrétariat général du ministère de l'intérieur.

Article 2

Modifié par Arrêté du 24 février 2011 - art. 1

Il est créé une commission administrative paritaire locale auprès de chaque préfet de région, du préfet de Corse, du préfet de Mayotte et du haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, compétente pour les attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer et les directeurs de préfecture en fonction dans leur ressort territorial.

Article 3

Modifié par Arrêté du 24 février 2011 - art. 2

Par dérogation à l'article 2, il est créé une commission administrative paritaire locale auprès du directeur des ressources humaines du secrétariat général du ministère de l'intérieur, compétente pour les attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer et les directeurs de préfecture en fonction dans les services centraux du ministère de l'intérieur et du ministère chargé de l'immigration, en région Ile-de-France, à Saint-Pierre-et-Miquelon, en Polynésie française et dans les îles Wallis et Futuna.

CHAPITRE II : PERSONNELS DE CATEGORIE B

Article 4

Il est créé une commission administrative paritaire nationale compétente à l'égard du corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer.

Elle est placée auprès du directeur des ressources humaines du secrétariat général du ministère de l'intérieur.

Article 5

Il est créé une commission administrative paritaire locale auprès de chaque préfet de région, du préfet de Corse, du préfet de Mayotte, du préfet de Saint-Pierre-et-Miquelon et du haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, compétente pour les secrétaires administratifs en fonction dans leur ressort territorial.

Article 6

Par dérogation à l'article 5, il est créé une commission administrative paritaire locale, compétente pour les secrétaires administratifs en fonction dans les services centraux du ministère de l'intérieur et du ministère chargé de l'immigration, en Polynésie française et dans les îles Wallis et Futuna.

Elle est placée auprès du directeur des ressources humaines du secrétariat général du ministère de l'intérieur.

Article 7

Par dérogation à l'article 5, il est créé une commission administrative paritaire locale compétente pour les secrétaires administratifs en fonction dans les directions et services placés sous l'autorité du préfet de police à Paris et dans les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne en vertu du décret du 24 juillet 2009 susvisé et ceux en fonction dans les autres services gérés par le secrétariat général pour l'administration de la police de Paris.

Elle est placée auprès du préfet de police.

Article 8

Par dérogation à l'article 5, il est créé une commission administrative paritaire locale compétente pour les secrétaires administratifs en fonction en région Ile-de-France, à l'exception de ceux représentés au sein des commissions administratives paritaires locales prévues par les articles 6 et 7.

Elle est placée auprès du préfet de la région Ile-de-France, préfet de Paris.

CHAPITRE III : PERSONNELS DE CATEGORIE C

Article 9

Il est créé une commission administrative paritaire nationale compétente à l'égard du corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer.

Elle est placée auprès du directeur des ressources humaines du secrétariat général du ministère de l'intérieur.

Article 10

Il est créé une commission administrative paritaire locale auprès de chaque préfet de région, du préfet de Corse, du préfet de Mayotte, du préfet de Saint-Pierre-et-Miquelon et du haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, compétente pour les adjoints administratifs en fonction dans leur ressort territorial.

Article 11

Par dérogation à l'article 10, il est créé une commission administrative paritaire locale compétente pour les adjoints administratifs en fonction dans les services centraux du ministère de l'intérieur et du ministère chargé de l'immigration, en Polynésie française et dans les îles Wallis et Futuna.

Elle est placée auprès du directeur des ressources humaines du secrétariat général du ministère de l'intérieur.

Article 12

Par dérogation à l'article 10, il est créé une commission administrative paritaire locale compétente pour les adjoints administratifs en fonction dans les directions et services placés sous l'autorité du préfet de police à Paris et dans les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne en vertu du décret du 24 juillet 2009 susvisé et ceux en fonction dans les autres services gérés par le secrétariat général pour l'administration de la police de Paris.

Elle est placée auprès du préfet de police.

Article 13

Par dérogation à l'article 10, il est créé une commission administrative paritaire locale compétente pour les adjoints administratifs en fonction en région Ile-de-France, à l'exception de ceux représentés au sein des commissions administratives paritaires locales prévues par les articles 11 et 12.

Elle est placée auprès du préfet de la région Ile-de-France, préfet de Paris.

TITRE II : COMPOSITION

Article 14

Le nombre de représentants du personnel titulaires est fixé conformément à l'article 6 du décret du 28 mai 1982 susvisé.

TITRE III : COMPETENCES

Article 15

Les commissions administratives paritaires nationales sont compétentes pour les matières énumérées à l'article 25 du décret du 28 mai 1982 susvisé, à l'exception de celles dévolues aux commissions administratives paritaires locales en application de l'article 16 du présent arrêté, et dans les autres cas prévus par les textes en vigueur.

Article 16

Les commissions administratives paritaires locales disposent d'une compétence propre pour les actes faisant l'objet d'une délégation de pouvoirs du ministre de l'intérieur pour lesquels l'avis de la commission administrative paritaire est requis.

Lorsqu'elles ne disposent pas de cette compétence propre, ces commissions peuvent préparer les travaux de la commission administrative paritaire nationale.

TITRE IV : ELECTIONS

Article 17

La date et les modalités d'organisation des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires nationales et locales sont fixées par arrêté du ministre de l'intérieur.

Article 18

Le vote pour l'élection des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires nationales et locales peut s'effectuer par correspondance dans les conditions fixées par l'arrêté du 8 janvier 1996 susvisé.

TITRE V : DISPOSITIONS FINALES

Article 19

Sont abrogés :

-l'arrêté du 1er avril 1952 modifié relatif aux commissions administratives paritaires de l'administration centrale du ministère de l'intérieur (attachés, secrétaires administratifs, adjoints administratifs) ;

-l'arrêté du 9 avril 1996 relatif à la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des attachés d'administration centrale du ministère de l'outre-mer ;

-l'arrêté du 7 avril 1997 modifié portant création d'une commission administrative paritaire nationale compétente à l'égard du corps des attachés de la police nationale ;

-l'arrêté du 18 juillet 2006 relatif à des commissions administratives paritaires à l'administration centrale du secrétariat d'Etat à l'outre-mer (agents administratifs) ;

A abrogé les dispositions suivantes :

-Arrêté du 12 septembre 1996

Art. 1, Art. 2, Art. 3

-Arrêté du 1 septembre 2006

Art. 1, Art. 2, Art. 3

-Arrêté du 12 octobre 1998

Art. 1, Art. 2, Art. 3, Art. 4, Art. 5, Art. 6, Art. 7, Art. 8, Art. 9, Art. 10, Art. 11, Art. 12, Art. 13, Art. 14, art. 15, art. 16, Art. 17, Art. 18, Art. 19, Art. 20, Art. 21, Art. 22, Art. 23, Art. 24, Art. 25, Art. 26, Art. 27, Art. 28, Art. 29, Art. 30, Art. 31, Art. 32, Art. 33, Art. 34, Art. 35,

Article 20

Le présent arrêté entre en vigueur au 1er janvier 2010.

Article 21

Le secrétaire général du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, les préfets de région, le préfet de région Ile-de-France, préfet de Paris, le préfet de police, le préfet de Corse, le préfet de Mayotte, le préfet de Saint-Pierre-et-Miquelon et le haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 1er décembre 2009.

Pour le ministre et par délégation :

Le secrétaire général,

H.-M. Comet

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du budget, des comptes
publics, de la fonction publique et de la
réforme de l'Etat

NOR : BCFF0926531C

19 NOV. 2009

Circulaire du

Relative aux modalités d'application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative
à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

**Le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités
territoriales, le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction
publique et de la réforme de l'Etat, la ministre de la santé et des sports et le
secrétaire d'Etat à l'intérieur et aux collectivités territoriale,**

**A Mesdames et Messieurs les ministres, directions des ressources
humaines,**

**A Mesdames et Messieurs les directeurs des agences régionales de
l'hospitalisation,**

A Mesdames et Messieurs les préfets de département

Adoptée par le Parlement le 23 juillet dernier, la loi relative à la mobilité et
aux parcours professionnels dans la fonction publique a été publiée au *Journal
Officiel* du 6 août 2009.

Elle contient des innovations de plusieurs ordres qui permettront, demain,
de décloisonner les corps et les cadres d'emploi pour donner de l'effectivité au droit
à la mobilité consacré par le statut général. Enrichie lors de son examen au
Parlement, la loi comprend également plusieurs articles ayant vocation à
moderniser les pratiques de recrutement et de gestion des ressources humaines dans
la fonction publique.

Des dispositions essentielles du texte sont d'application directe et sont donc
entrées en vigueur le lendemain de sa publication. D'autres dispositions appellent
une déclinaison réglementaire et pourront être mises en œuvre dès la publication
des décrets d'application.

**L'objectif est de parvenir à une publication des textes liés à la mobilité
d'ici la fin de l'année et au plus tard au premier trimestre 2010.**

La présente circulaire vise à préciser les modalités d'application des principales dispositions de la loi. Elle est accompagnée d'un tableau récapitulatif de l'entrée en vigueur des principales dispositions.

I- LES DISPOSITIONS D'APPLICATION DIRECTE

Des mesures essentielles de la loi peuvent être mises en œuvre dès aujourd'hui.

Entrent dans cette catégorie les mesures visant à renforcer les droits à la mobilité des fonctionnaires (1°), certains des outils d'accompagnement à la mobilité (2°), les mesures ayant trait au recrutement dans la fonction publique (3°) et à l'assouplissement du régime de cumuls d'activités (4°).

1° Les nouveaux droits à la mobilité

La loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels (LMPP) a créé de nouveaux droits au bénéfice des agents qui souhaitent évoluer professionnellement et facilité les changements de corps ou de cadres d'emplois dans la fonction publique.

Le recours à ces nouveaux dispositifs sera naturellement fonction des besoins de chaque administration en termes d'évolution de ses effectifs, de ses emplois et de ses compétences. Il rend impératif une meilleure anticipation de ces besoins dans le cadre d'un plan ou d'une stratégie de gestion prévisionnelle des ressources humaines, ainsi qu'un dialogue social renforcé sur ces problématiques de recrutement et de mobilité, à tous les niveaux pertinents.

L'objectif de la loi étant de diversifier les outils de mobilité disponibles, il appartiendra à chaque administration, collectivité ou établissement public de définir au cas par cas, en fonction de ses besoins et du profil des agents candidats, la position ou la situation statutaire la plus adaptée pour pourvoir l'emploi concerné.

Dans la fonction publique de l'Etat, les administrations pourront solliciter l'avis des conseillers mobilité carrière pour les guider dans leur choix.

1-1 L'assouplissement des conditions statutaires de détachement et d'intégration entre corps et cadres d'emplois de la fonction publique (art.1^{er})

L'article 13 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 élargit notablement les possibilités de détachement et d'intégration entre corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

D'une part, il pose le principe de **l'ouverture de l'ensemble des corps et cadres d'emplois au détachement, à l'intégration et à l'intégration directe, nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par les statuts particuliers.**

Autrement dit, l'absence de disposition sur le détachement, l'intégration ou l'intégration directe dans le statut particulier, de même que des dispositions de fermeture ne pourront être opposées à l'agent candidat à une mobilité dans le corps ou cadre d'emplois. Les statuts particuliers n'ont pas à être modifiés pour appliquer

ces nouvelles dispositions, mais il conviendra de les compléter afin de préciser, lorsque cela s'avère nécessaire, les modalités de classement.

D'autre part, cet article inscrit dans le statut général les conditions statutaires à respecter pour prononcer le détachement, suivi le cas échéant d'une intégration, et l'intégration directe. Il prévaut sur toute disposition contraire prévue par les statuts particuliers.

Deux conditions cumulatives sont fixées dans la loi : les corps et cadres d'emplois doivent être d'une part de **même catégorie** et d'autre part de **niveau comparable**.

La catégorie d'appartenance du corps ou cadre d'emploi est définie dans le statut particulier. Pour les corps ne relevant pas de catégorie hiérarchique, par dérogation à l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984, la loi prévoit que la mobilité, qu'elle soit « entrante » ou « sortante », doit s'accomplir entre corps ou cadres d'emplois de niveau comparable. Seul ce critère doit ainsi être pris en compte. Sont notamment concernés les corps sous statut spécial de la police nationale et de l'administration pénitentiaire et les corps de la Poste et de France Télécom.

Le niveau de comparabilité des corps et cadres d'emplois, au sein d'une même catégorie, s'apprécie au regard des conditions de recrutement dans ces corps ou cadres d'emplois et de la nature des missions de ces mêmes corps ou cadres d'emplois telles qu'elles sont définies par les statuts particuliers.

Comme le prévoit le deuxième alinéa de l'article 13 bis, ces deux derniers critères sont, quant à eux, alternatifs et non cumulatifs : ainsi le détachement et l'intégration directe pourront être prononcés entre corps et cadres d'emplois dès lors qu'au moins un de ces deux critères sera satisfait.

Les conditions de recrutement regroupent à la fois :

- le niveau de qualification ou de formation requis pour l'accès au corps ou cadre d'emplois (brevet des collèges, baccalauréat, licence, master, doctorat, etc.) ;
- le mode de recrutement dans le corps ou cadre d'emplois (concours, période de stage, école d'application, etc.) ;
- le vivier et les conditions de recrutement par la voie de promotion interne (catégories d'agents pouvant être promus dans le corps, période de formation avant titularisation, etc.).

Cette exigence ne fait toutefois pas obstacle au détachement ou à l'intégration directe d'un agent appartenant à un corps où les conditions de recrutement sont plus élevées ou plus restrictives que celles du corps ou cadre d'emplois d'accueil, à sa demande ou avec son accord (par exemple, au détachement d'un agent relevant d'un corps qui recrute à bac+ 5 dans un corps qui recrute à bac+3).

Il convient de noter que ces nouvelles règles n'impactent pas l'accès aux professions réglementées qui demeure subordonné à la détention du titre ou du diplôme requis pour l'exercice des fonctions.

Les missions doivent être comparées au regard de leur nature, c'est-à-dire de ce qui les caractérise de manière générale, du type de fonctions auxquelles elles donnent accès et du type d'activités ou de responsabilités qui les sous-tendent (direction, encadrement, gestion, expertise, application, coordination, contrôle, exécution, etc), quelle que soit la filière professionnelle dans laquelle elles s'inscrivent (administrative, technique, sociale, etc.). Ces missions sont celles définies par le statut particulier et non celles accomplies par un agent dans un poste donné.

C'est à l'autorité de gestion du corps ou l'employeur territorial du cadre d'emplois d'accueil qu'il reviendra d'apprécier, au cas par cas, sous le contrôle du juge, la comparabilité du recrutement et des missions des corps et cadres d'emplois concernés, en liaison avec l'administration, la collectivité ou l'établissement d'origine de l'agent. Cette autorité pourra, comme aujourd'hui, lui demander communication de tous documents utiles à sa prise de décision.

Ces critères doivent être interprétés de manière pragmatique pour assurer la pleine effectivité de ces dispositions nouvelles qui visent :

- d'une part, à encourager les mobilités entre les fonctions publiques et au sein de chacune d'entre elles, fussent-elles temporaires dans le cadre d'un détachement ou plus durables s'agissant de l'intégration directe,
- d'autre part, à faciliter les secondes carrières ou les processus de reconversion professionnelle au sein de chaque fonction publique ou entre elles.

En particulier, devra être recherchée la comparabilité et non la stricte équivalence des conditions de recrutement ou de la nature des missions des corps et cadres d'emplois.

Pour guider les administrations dans l'appréciation de ces critères, des éléments d'information sur les changements de corps ou de cadres d'emplois rendus possibles par la nouvelle rédaction de la loi seront diffusés prochainement, en complément des orientations ci-dessus formulées.

L'inscription de ces critères de comparabilité dans la loi fait obstacle à l'édition de nouveaux critères ou de critères alternatifs ou complémentaires par la voie réglementaire (notamment dans les statuts particuliers) ou par voie de circulaire sauf s'ils s'inscrivent dans le cadre de dérogations permises par la loi (par exemple : dérogation prise en application de l'article 10 du titre II du statut général des fonctionnaires ou loi spécifique, par exemple loi recherche et universités).

Ainsi, la structure de la grille indiciaire des corps et cadres d'emplois concernés ou la référence à un indice brut sommital ne pourra plus être évoquée en tant que tel pour refuser un accueil en détachement ou par la voie de l'intégration directe. Les dispositions des statuts particuliers prévoyant ce type de limitations ne peuvent plus être opposées à l'agent et seront supprimées le moment venu.

Ces dispositions ne remettent pas en question la compétence des commissions administratives paritaires qui doivent être consultées préalablement au détachement dans le corps ou cadre d'emplois concerné.

S'agissant du champ d'application, il convient de noter que **ces dispositions nouvelles ne s'appliquent pas aux corps qui comportent des attributions d'ordre juridictionnel**, c'est-à-dire au corps des conseillers de tribunaux administratifs et de cours administratives d'appel, aux membres du Conseil d'Etat, au corps des conseillers des chambres régionales des comptes et de la Cour des Comptes. Les modalités d'accès à ces corps sont en effet prévues par des dispositions législatives *ad hoc* qui ne sont pas remises en cause par la LMPP.

En revanche, ces dispositions **s'appliquent aux ressortissants communautaires candidats à un détachement**, suivi le cas échéant d'une intégration, dans la fonction publique française. Les décrets n°2002-759 du 2 mai 2002, n°2003-672 du 23 juillet 2003 et n°2004-449 du 24 mai 2004 relatifs à l'accueil en détachement de ressortissants communautaires dans chaque fonction publique seront toilettés en conséquence.

1-2 Le droit à intégration au-delà d'une période de cinq ans de détachement

Afin de favoriser la construction des parcours professionnels, la loi consacre un droit à l'intégration pour les fonctionnaires détachés au terme d'une durée de cinq ans.

Ce droit vaut pour les seuls cas de détachements dans un corps ou dans un cadre d'emplois. La période des cinq ans s'apprécie au regard de la durée totale de détachement dans le corps ou cadre d'emplois (tous renouvellements inclus), auprès de la même autorité de nomination dans le corps ou cadre d'emploi, indépendamment, le cas échéant, du changement de fonctions exercées au cours de cette période.

Ce droit n'est opposable que si l'administration, la collectivité ou l'établissement public souhaite poursuivre la relation de travail avec l'agent au-delà de cette période. Il devra ainsi obligatoirement lui proposer l'intégration au lieu du renouvellement de son détachement.

Toutefois, l'intégration peut, comme aujourd'hui, intervenir avant cette échéance si les deux parties le souhaitent, dans les conditions prévues par les statuts particuliers. Par ailleurs, l'intégration demeure subordonnée à l'accord du fonctionnaire : celui-ci peut préférer le renouvellement de son détachement s'il ne souhaite pas faire carrière dans son administration d'accueil.

Cette mesure rend impérative une gestion prévisionnelle des besoins de chaque corps ou cadre d'emploi, ainsi qu'un meilleur suivi des détachements au sein de chaque administration, collectivité ou établissement.

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

Pour ces détachements, **l'appréciation de la durée de cinq ans et, le cas échéant, la proposition d'intégration doivent être établies au terme de la période de détachement en cours**, c'est-à-dire lorsque le fonctionnaire peut être « admis à poursuivre son détachement », **et non à la date de la publication de la loi.** Le

point de départ de la computation du délai de 5 ans est la date de début du détachement dans le corps ou le cadre d'emplois et non la date de publication de la loi.

Autrement dit, deux mois avant la fin du détachement en cours, dans les conditions prévues dans les décrets « positions », vous veillerez à proposer une intégration et non le renouvellement de leur détachement aux fonctionnaires que vous avez accueillis depuis au moins cinq ans, si vous souhaitez qu'ils continuent d'exercer leurs fonctions dans votre administration, collectivité ou établissement.

Il convient de noter que ces dispositions s'appliquent aux ressortissants communautaires détachés dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique française. Les décrets n°2002-759 du 2 mai 2002, n°2003-672 du 23 juillet 2003 et n°2004-449 du 24 mai 2004 susmentionnés seront toilettés en conséquence.

Elles s'appliquent également, aux termes de l'article L.4132-13 du code de la défense aux fonctionnaires civils détachés dans des corps militaires dans les conditions prévues par ce même article, ainsi qu'aux militaires détachés dans des corps ou cadres d'emplois de la fonction publique, en application de l'article 13 *ter* de la loi du 13 juillet 1983.

1-3 Intégration directe entre corps et cadres d'emplois de même catégorie et de même niveau (Art. 1^{er} et 2-I et III)

L'intégration directe constitue une nouvelle modalité d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique. Elle répond aux mêmes critères que ceux **formulés précédemment pour le détachement** (cf. paragraphe 1-2 de la première partie).

L'intégration directe peut intervenir dans le cadre d'une procédure de recrutement formalisée, qui doit dans ce cas être prévue par les statuts particuliers (par exemple, mise en place d'un comité de sélection) ou au cas par cas, selon les profils et les besoins de l'administration et à la demande de l'agent.

Elle est prononcée **par arrêté ou, le cas échéant, par décret de l'autorité ayant pouvoir de nomination dans le corps** ou cadre d'emploi d'accueil, après accord explicite de l'administration, de la collectivité ou de l'établissement public d'origine et du fonctionnaire.

Comme le détachement, l'intégration directe doit être **soumise à l'avis de la commission administrative paritaire compétente pour le corps ou cadre d'emplois d'accueil.**

De même, les conditions de classement dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil sont identiques à celles applicables en détachement telles qu'elles sont aujourd'hui prévues par les statuts particuliers.

Comme pour les fonctionnaires intégrés après détachement, les services accomplis antérieurement par l'agent intégré directement sont assimilés à des services accomplis dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Les fonctionnaires intégrés directement concourent à l'avancement et à la promotion dans leur nouveau corps ou cadre d'emplois dans les mêmes conditions que les autres membres du corps ou cadre d'emplois.

Les décrets « positions » des trois fonctions publiques seront toilettés en conséquence.

Conformément au principe d'unicité de la carrière dans les trois fonctions publiques, **le nouveau dispositif n'affecte pas les droits à pension des agents, y compris dans le cadre d'une intégration dans un corps ou cadre d'emploi relevant d'une autre fonction publique.**

La pension reste en effet calculée comme aujourd'hui sur la base de l'ensemble de la durée de service dans les différentes fonctions publiques. Par exemple, la situation du fonctionnaire de l'Etat intégré dans un cadre d'emploi de la fonction publique territoriale avant 15 ans de services est couverte par l'article L 66 du code des pensions : *« Le fonctionnaire civil ou militaire qui, ayant quitté le service sans droit à pensions ou à solde de réforme, a été remis en activité, soit dans une administration publique, soit dans l'armée, soit dans une des administrations visées à l'article L5, bénéficie pour la retraite de la totalité des services qu'il a rendus tant à l'Etat qu'à ces administrations ».*

S'agissant du champ d'application, il convient de noter qu'aux termes du second alinéa de l'article 63 *bis* de la loi du 11 janvier 1984, sont **exclus les corps de la fonction publique de l'Etat d'ores et déjà accessibles par voie d'accès direct** aux fonctionnaires de l'Etat de catégorie A et aux fonctionnaires internationaux dans les conditions prévues par l'article 24 de la loi du 11 janvier 1984 et le décret n°85-344 du 18 mars 1985. Sont concernés les corps figurant sur la liste annexée au décret précité (inspection générale de l'administration, inspection générale des affaires sociales, etc.).

Sur le fond, l'intégration directe **pourra être utilisée, plutôt que le détachement, pour l'exercice de mobilités longues ou pour l'accomplissement d'une seconde carrière ou d'une réorientation professionnelle.** Contrairement au détachement, elle emporte en effet radiation des cadres dans le corps ou cadre d'emplois d'origine et ne permet donc pas la réintégration de droit dans celui-ci. Si le retour dans le corps ou cadre d'emplois d'origine n'est pas a priori exclu, il ne pourra s'opérer que dans les conditions d'accès de droit commun : concours, détachement et désormais intégration directe.

Au sein de la fonction publique de l'Etat, elle **pourra également constituer le prolongement d'une affectation en position normale d'activité**, dans les conditions prévues par le décret n°2008-370 du 18 avril 2008, dès lors qu'il existe un corps d'accueil correspondant au corps d'origine.

1-4 Le droit au départ en mobilité (art.4)

Mesure emblématique de la loi, le **droit au départ en mobilité**, consacré à l'article 14 *bis* de la loi du 13 juillet 1983, **vaut pour toutes les demandes de mobilité**

déposées depuis le 7 août 2009 par des fonctionnaires ayant obtenu l'accord d'une administration ou d'un organisme d'accueil pour l'occupation d'un emploi en son sein.

Cette mobilité pourra prendre la forme d'une mutation (y compris d'une affectation en position normale d'activité pour les fonctionnaires de l'Etat dans les conditions prévues par le décret n°2008-370 du 18 avril 2008) ou d'un changement d'établissement (pour les fonctionnaires hospitaliers), d'un détachement, d'une intégration directe, d'une mise en disponibilité ou d'un placement en position hors cadre dans les conditions de droit commun.

Ce droit au départ n'est pas opposable, en revanche, aux cas de mutations prononcées dans le cadre d'un tableau périodique de mutation, c'est-à-dire dans le cadre d'un mouvement organisé suivant un principe de barème ou de saisonnalité, au sein des administrations de l'Etat*.

Il convient de souligner que **ce droit au départ s'exerce dans le cadre des règles applicables pour chacune des positions statutaires.** A cet égard, il ne modifie pas l'équilibre construit par les lois statutaires et les décrets dits « positions » des trois fonctions publiques. **Il ne remet pas en cause non plus les compétences, le cas échéant, des commissions administratives paritaires.**

De même, s'agissant des mobilités dans le secteur privé, ce dispositif préserve les dispositions relatives au contrôle de déontologie telles que prévues par l'article 87 de la loi du 29 janvier 1993 modifiée relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques.

Aussi, il vous appartient de déterminer la situation ou la position statutaire la plus adaptée au cas d'espèce. Sous réserve des exceptions prévues aujourd'hui par le statut général, en aucun cas, le détachement ne devient une position de droit.

La durée du préavis, fixée à 3 mois maximum par la loi, sauf mesures dérogatoires prévues par les statuts particuliers, devra être modulée de manière pragmatique, en tenant compte de l'intérêt du service, du parcours professionnel de l'agent et des motifs qui sous-tendent la demande de mobilité. Devra naturellement être pris en compte également le délai nécessaire pour le changement de gestion administrative de l'agent afin que celui-ci n'ait pas de rupture dans le versement de sa rémunération.

Sur ces deux derniers points, l'administration ou l'organisme d'origine devra rechercher un accord avec l'administration ou l'organisme d'accueil de l'agent.

Il convient de noter que, dans la fonction publique territoriale, il résulte de la modification de l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 que c'est désormais à l'agent concerné, et non à la collectivité d'accueil, qu'incombe la responsabilité d'informer la collectivité d'origine de la mutation.

* Le tableau périodique de mutation ne couvrant que les emplois au sein d'un ministère ou ouverts aux membres d'un même corps, il ne limite pas le droit au départ vers un autre emploi n'entrant pas dans le champ du tableau de mutation.

Le refus opposé à une demande de mobilité doit rester exceptionnel.

Il ne pourra en aucun cas être fondé sur des considérations d'ordre général. Dès lors, vous veillerez à ne pas subordonner le départ d'un fonctionnaire à son remplacement. Seules des raisons objectives et particulières, tenant à la continuité du fonctionnement du service où il exerce ses fonctions, pourront lui être objectées pour justifier qu'il ne soit pas fait droit à sa demande au terme d'une durée de 3 mois de préavis. En cas de contentieux, il vous appartiendra de rapporter la preuve du caractère indispensable de sa présence dans vos services pour justifier qu'il ne soit pas autorisé à poursuivre sa carrière dans un autre cadre.

Pour tenir compte des contraintes particulières de certaines missions et/ou des besoins spécifiques de recrutement de certains corps ou cadres d'emploi, la loi a prévu la **possibilité de prévoir des règles plus restrictives dans les statuts particuliers** :

- d'une part, ces textes pourront fixer une durée de préavis supérieure à trois mois, dans la limite de six mois ;
- d'autre part, ils pourront imposer une durée minimale de services effectifs dans le corps ou cadre d'emploi ou auprès de l'administration où le fonctionnaire est affecté pour la première fois après sa nomination dans le corps ou cadre d'emplois.

Là encore, ces dérogations doivent demeurer exceptionnelles pour assurer la pleine effectivité du droit à la mobilité reconnu à chaque fonctionnaire.

S'agissant des modalités pratiques de mise en œuvre de ce droit, je vous signale que l'accord de l'organisme d'accueil, qui devra être attesté par l'agent à l'occasion de sa demande de mobilité, pourra prendre plusieurs formes suivant la nature de l'employeur considéré :

- une formalisation écrite de l'accord (lettre ou mèl) ainsi que la fiche de poste et, le cas échéant, le projet d'acte de nomination ou d'affectation s'il s'agit d'une administration publique,
- une promesse d'embauche s'il s'agit d'un employeur privé.

Vous veillerez à répondre formellement et dans les meilleurs délais à l'agent. Le silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de sa demande, accompagnée de ces pièces justificatives, vaut acceptation.

1-5 Reconnaissance mutuelle des promotions obtenues en position de détachement (art.5)

L'article 5 de la LMPP aménage le principe de la double carrière propre à la situation de détachement de manière à ce que les avancements obtenus dans un corps ou un cadre d'emploi lors de cette période soient 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.

Ce nouveau droit au bénéfice des agents a une double portée :

- il permet de « capitaliser » un avancement acquis dans le corps ou cadre d'emploi d'origine lors du renouvellement du détachement ou de l'intégration dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil (cf. art.45 de la loi du 11 janvier 1984, art.66 de la loi du 26 janvier 1984 et art.57 de la loi du 9 janvier 1986) ;
- inversement, un avancement obtenu dans le corps ou cadre d'emplois de détachement peut être pris en compte lors de la réintégration dans son corps ou cadre d'emplois d'origine (cf.art.45 de la loi du 11 janvier 1984, art.67 de la loi du 26 janvier 1984 et art.55 de la loi du 9 janvier 1986).

Concrètement, il s'agit d'appliquer le **principe du plus favorable lors de l'établissement du classement de l'agent** : lors de la réintégration dans le corps ou cadre d'emplois d'origine, du renouvellement de détachement ou de l'intégration dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, l'agent doit être **reclassé à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur** à celui qu'il détient, selon les cas, dans son corps ou cadre d'emplois d'origine ou de détachement.

Lorsque les corps ou cadres d'emplois n'ont pas la même architecture statutaire, notamment parce que l'un d'eux est mono-grade, le reclassement doit être prononcé à l'échelon comportant l'indice le plus proche de celui détenu, selon les cas, dans le corps ou cadre d'emploi d'origine ou de détachement. Toutefois, il ne s'agit **pas de conserver le bénéfice, à titre individuel, de l'indice le plus favorable à l'agent, mais de le reclasser à l'échelon le plus proche de celui atteint** dans son corps ou cadre d'emploi d'origine ou de détachement.

Le reclassement intervient à **l'issue de la période de détachement et non au cours de cette période**. Il est opéré indépendamment de la procédure d'avancement de grade dans le corps ou cadre d'emplois, c'est-à-dire qu'il n'est pas nécessaire de « re-promouvoir » l'agent selon les procédures de droit commun pour qu'il puisse en bénéficier. **En conséquence, ce reclassement dans le grade d'avancement n'a pas à être pris en compte dans le nombre des promotions prévues au titre de l'année au cours de laquelle il intervient.**

Cette mesure s'applique de droit, nonobstant toute disposition contraire prévue par les statuts particuliers.

Elle **vaut pour les seuls détachements entre corps et cadres d'emplois de la fonction publique**. Elle n'est pas applicable en cas de détachement pour l'occupation d'emplois relevant de statuts d'emplois ni pour les détachements dits « sur contrat ».

Elle n'est pas non plus applicable au fonctionnaire dont le détachement dans un corps ou un cadre d'emplois pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité n'est pas suivi d'une titularisation.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux détachements en cours lors de la publication de la loi.

Au terme de ces détachements, la réintégration dans le corps ou cadre d'emploi d'origine, le renouvellement du détachement ou l'intégration dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil doivent ainsi nécessairement tenir compte d'éventuels avancements obtenus au cours de la période de détachement dans l'autre corps ou cadre d'emplois.

Les décrets « positions » des trois fonctions publiques seront toilettés en conséquence.

2° Mesures liées à l'accompagnement des mobilités

2-1 L'aménagement des règles de remboursement de la mise à disposition des fonctionnaires de l'Etat (art.6)

Cette dérogation à la règle du remboursement des mises à disposition posée par la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 vise à favoriser les mobilités des fonctionnaires de l'Etat vers les deux autres fonctions publiques.

Elle est limitée dans le temps et dans sa portée : le non remboursement **ne peut en effet durer plus d'un an et ne peut porter que sur la moitié au plus de la dépense de personnel** correspondante, c'est-à-dire de la rémunération de l'agent ainsi que des cotisations et contributions y afférentes.

Cette dérogation demeure facultative. **Elle peut s'appliquer aux situations de mise à disposition en cours.**

Lorsqu'il sera fait application de cette dérogation, vous veillerez à préciser dans la convention de mise à disposition l'étendue et la durée de cette dérogation, le cas échéant, par la voie d'un avenant.

2-2 La reprise des contrats des agents non titulaires dans le cadre des transferts d'activités (art.23 à 25)

S'inspirant des dispositions de l'article 20 de la loi du 26 juillet 2005 relative aux modalités de transfert d'activités entre des organismes privé et public, aujourd'hui codifiées à l'article L. 1224-3 du code du travail, la loi introduit deux nouveaux mécanismes de reprise des contrats des agents non titulaires concernés par des transferts d'activités.

L'article 14 ter de la loi du 13 juillet 1983 précise les modalités de reprise des agents non titulaires dans le cadre d'un transfert d'activités entre personnes morales de droit public.

Sont concernés les agents non titulaires recrutés par les administrations de l'Etat et ses établissements publics, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ainsi que les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 précitée, dans les conditions prévues par le statut général, quel que soit le fondement juridique du recrutement.

Aux termes de cet article, la personne morale de droit public d'accueil est dans l'obligation de proposer un nouveau contrat de droit public aux agents non titulaires participant à l'exercice de l'activité transférée, qui reprend les clauses substantielles de leur ancien contrat. Font notamment partie des clauses substantielles d'un contrat les clauses relatives à sa durée et son objet, à la quotité de temps de travail, à la qualification, à l'ancienneté et à la rémunération.

Toutefois, **cette garantie s'exerce sous réserve des dispositions législatives et réglementaires transversales applicables aux agents non titulaires ainsi que des conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires au sein de l'organisme d'accueil.** Autrement dit, les clauses substantielles de l'ancien contrat ne seront reprises dans le nouveau contrat que pour autant qu'elles ne sont pas contraires aux dispositions législatives ou réglementaires en vigueur ou aux règles générales applicables aux agents non titulaires au sein de la structure d'accueil.

Il convient de noter que les agents transférés auprès d'une nouvelle personne publique en application de cet article le sont pour la durée du contrat dont ils sont titulaires.

Ainsi les bénéficiaires d'un CDI se voient proposer un nouveau CDI par l'administration d'accueil. En principe, les agents en CDD ne sont transférés que pour la durée restant à courir de leur contrat. Toutefois, il est tout à fait possible, à cette occasion, de leur proposer un nouveau contrat d'une durée supérieure à celle qui leur restait à accomplir au sein de leur administration d'origine.

L'assimilation des services accomplis au sein de la personne publique d'origine vaut pour l'ouverture des droits à congés et à formation auprès de la personne publique d'accueil ainsi que pour la reconduction, le cas échéant, d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Au terme de six années de contrats conclus pour l'exercice des mêmes fonctions, quand bien même celles-ci ont débuté auprès de l'organisme d'origine, l'organisme d'accueil devra obligatoirement proposer un CDI aux agents s'il souhaite poursuivre la relation de travail avec eux.

Les agents transférés peuvent refuser le nouveau contrat qui leur est proposé par l'organisme d'accueil. Dans ce cas, leur ancien contrat prend fin de plein droit et il appartient à l'organisme d'accueil d'en tirer les conséquences en matière d'indemnisation.

J'appelle votre attention sur le fait que **cet article crée une nouvelle procédure de fin de contrat : il s'agit en effet d'une rupture de contrat qui intervient automatiquement suite au refus de l'agent d'accepter le nouveau contrat qui lui est proposé et qui a pour effet d'appliquer** aux agents concernés les seules dispositions postérieures au licenciement: ainsi, il n'y a pas lieu de prévoir un entretien préalable ni la consultation, le cas échéant, de la commission consultative paritaire compétente ; pour les mêmes raisons, le licenciement n'a pas non plus à être motivé.

Ce licenciement doit être notifié à l'intéressé par l'organisme d'accueil dès lors que l'agent aura signifié son refus de manière expresse.

Il donne lieu à une indemnisation dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires applicables à l'organisme d'origine (décrets transversaux relatifs aux agents non titulaires ou dispositions réglementaires particulières). Sont prises en compte dans le calcul du montant de cette indemnité les périodes d'emploi accomplies auprès de la personne morale d'origine.

Les agents concernés bénéficient de l'assurance chômage dans la mesure où ils sont involontairement privés d'emploi. Conformément aux dispositions du code du travail, notamment de son article L.5424-1, les agents publics ont en effet droit à un revenu de remplacement, qui leur est attribué dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités qu'aux salariés du secteur privé.

Les règles d'indemnisation applicables sont donc fixées par le régime d'assurance chômage. En particulier, s'agissant du débiteur du versement des allocations chômage, il convient d'appliquer les règles de coordination prévues aux articles R.5424-2 et suivants du code du travail. Ainsi, la règle de la durée d'emploi la plus longue au cours de la période de référence s'applique pour la détermination de la charge de l'indemnisation (cf. circulaire du 28 février 1995 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public ; application des règles de coordination).

Compte tenu de ce qui précède, la charge de l'indemnisation incombera à l'employeur public d'origine, qui aura nécessairement employé l'intéressé, au cours de la période de référence prise en compte pour déterminer la condition d'affiliation, pour une durée plus longue que l'administration d'accueil.[†]

L'article L.1224-3-1 du code du travail, créé par l'article 25 de la loi, précise les modalités de reprise des agents non titulaires dans le cadre d'un transfert d'activités entre une personne morale de droit public et une personne morale de droit privé ou une personne morale de droit public dans le cadre d'un service public industriel et commercial.

En préalable, il convient de noter que ces dispositions nouvelles ne jouent que lorsque des dispositions spéciales, législatives ou réglementaires, poursuivant le même objectif de sécurisation du transfert des personnels dans le cadre de transferts d'activité, ne trouvent pas à s'appliquer. Ainsi elles ne remettent pas en cause des dispositions prévues par ailleurs pour organiser des transferts d'activités entre personnes morales de droit public et de droit privé.

Elles visent à sécuriser juridiquement la reprise des contrats des agents non titulaires par l'organisme cessionnaire, lorsqu'il s'agit de poursuivre l'activité économique d'un service, entendu comme un ensemble organisé de moyens, dans le cadre notamment d'une délégation de service public, d'un marché public ou d'un contrat de partenariat.

[†] Sur ce point, il convient de noter que si l'employeur d'origine avait adhéré au régime d'assurance chômage (pour ceux, listés à l'article L.5424-2 du code du travail, qui ont cette possibilité), la charge de l'indemnisation incomberait au régime d'assurance chômage.

Ainsi, ce dispositif de transfert n'a pas vocation à s'appliquer dans tous les cas de marchés publics, délégations de services publics ou de contrats de partenariats conclus par l'administration. Il trouvera à s'appliquer dans les seuls cas de transferts d'activités, à l'occasion d'une opération de réorganisation de service ou de restructuration.

Dans ce cas, le cahier des charges précisera l'obligation légale de reprise des agents concernés, afin de permettre aux candidats éventuels de prendre connaissance des conséquences juridiques et financières d'un tel transfert.

L'organisme d'accueil est en effet tenu de proposer un nouveau contrat aux agents non titulaires participant à l'exercice de l'activité transférée. Ce nouveau contrat est régi par le code du travail et reprend les clauses substantielles de l'ancien contrat (durée, rémunération, ancienneté, etc.) qui correspondent aux clauses essentielles du contrat telles qu'elles sont définies par le code du travail.

En cas de refus du nouveau contrat proposé, le contrat initial de l'agent prend fin dans les mêmes conditions que celles évoquées précédemment : il appartient ainsi à l'organisme privé ou à l'organisme public gérant le service public à caractère industriel ou commercial de notifier le licenciement à l'intéressé et de prendre en charge son indemnisation.

L'indemnité de licenciement est calculée selon les règles transversales applicables aux agents non titulaires dans la fonction publique concernée et non selon les règles du code du travail, selon la procédure explicitée pour la mise en œuvre d'un transfert en application de l'article 14 *ter* de la loi du 13 juillet 1983. Les périodes d'emploi exercées au sein de l'ancien employeur sont prises en compte pour le calcul de cette indemnité.

Les agents ainsi licenciés bénéficient de l'assurance chômage dans la mesure où ils sont involontairement privés d'emploi, selon les règles de coordination des régimes d'assurance-chômage prévues aux articles R.5424-2 à R.5424-5 du code du travail. La charge de l'indemnisation incombera à l'employeur public d'origine, s'il est en auto-assurance, qui aura nécessairement employé l'intéressé, au cours de la période de référence prise en compte pour déterminer la condition d'affiliation, pour une durée plus longue que la personne morale d'accueil. Si l'employeur d'origine avait adhéré au régime d'assurance chômage, la charge de l'indemnisation incomberait au régime d'assurance chômage.

Enfin, il convient de noter que **l'article 24 de la loi harmonise la rédaction des trois dispositifs de transfert d'activités s'agissant des conséquences du refus par l'agent transféré du nouveau contrat qui lui est proposé.**

Pour les agents transférés d'un organisme privé vers une personne morale de droit public gérant un service public administratif, en application de l'article L1224-3 du code du travail, c'est la personne publique d'accueil qui devra notifier à l'agent son licenciement et prendre en charge son indemnisation. J'appelle votre attention sur le fait que, **s'agissant de cette indemnisation, ce sont alors les règles prévues par le code du travail et par le contrat initial de l'agent qui s'appliqueront et non**

les règles transversales applicables aux agents non titulaires de la fonction publique.

L'ensemble de ces dispositions est applicable directement, sans qu'il y ait lieu de prévoir de dispositions réglementaires *ad hoc*.

En particulier, il n'est pas nécessaire de prévoir par décret ou arrêté les modalités d'application de ces dispositions à un cas d'espèce dans la mesure où la reprise des contrats peut intervenir en gestion, sur le fondement de ces dispositions. En conséquence, chaque fois que vous aurez à mettre en œuvre un transfert d'activités, vous n'aurez pas à prévoir de dispositions spéciales - législatives ou réglementaires -- pour assurer le transfert des agents non titulaires concernés.

Vous veillerez à consulter les comités techniques paritaires compétents quant aux modalités générales de transfert de ces personnels ; en revanche, les commissions consultatives paritaires n'ont pas à être saisies des cas individuels.

2-3 Le renforcement du régime applicable aux fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi (articles 9 à 13 de la LMPP)

Les articles 8 à 13 de la LMPP ont pour objet de consolider le dispositif applicable aux fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi.

Les dispositions introduites à l'article 97-I de la loi du 26 janvier 1984 visent :

- à mieux anticiper les situations de privation d'emploi, en recherchant les possibilités de reclassement des fonctionnaires concernés dès qu'il existe un projet de suppression de leur emploi, et en exigeant expressément que le comité technique paritaire appelé à émettre un avis sur la suppression d'un ou plusieurs emplois soit saisi d'un rapport de l'autorité territoriale ;
- à réaffirmer l'obligation de la collectivité ou de l'établissement, du CNFPT ou du centre de gestion, d'explorer toutes les possibilités de reclassement pendant la période de maintien en surnombre ;
- à préciser les obligations incombant au fonctionnaire momentanément privé d'emploi, pendant la période de prise en charge (suivi de toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement, compte rendu semestriel de la recherche active d'emploi) ;
- à définir les caractéristiques de l'offre d'emploi pouvant être valablement faite au fonctionnaire pris en charge ;
- à prévoir les conditions dans lesquelles il peut être mis fin à la prise en charge du fonctionnaire momentanément privé d'emploi qui ne respecte pas ses obligations de manière grave et répétée, l'intéressé pouvant alors être placé en disponibilité d'office ou, le cas échéant, admis à la retraite.

Il convient de rappeler qu'en cas de non respect des obligations incombant au fonctionnaire momentanément privé d'emploi pendant sa période de prise en charge, les règles de droit commun prévues en matière disciplinaire s'appliquent, sous l'autorité du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion compétent.

Les modalités d'application de ces dispositions feront l'objet d'une circulaire spécifique.

3° Les mesures ayant trait au recrutement

3-1 L'harmonisation des conditions de remplacement des fonctionnaires par des agents non titulaires (art.20)

L'article 20 de la LMPP harmonise les modalités de remplacement des fonctionnaires par des agents non titulaires dans les trois fonctions publiques.

S'agissant de la fonction publique de l'Etat, l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984 prévoit un dispositif de remplacement des fonctionnaires par l'appel à d'autres fonctionnaires. Sur ce fondement, ont ainsi été mis en place dans certaines administrations des viviers de titulaires remplaçants. En complément, la loi **autorise désormais le recrutement d'un agent non titulaire 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 d'une 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 (par exemple, dans l'attente de l'affectation de personnels en cours de formation). **Cette disposition était d'ores et déjà applicable dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.**

Cette mesure permettra de circonscrire le motif du « besoin occasionnel » prévu au second alinéa de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984, souvent utilisé en pratique pour faire face à une vacance temporaire d'emploi, aux seules activités qui ne correspondent pas à un emploi permanent et impliquent temporairement un renfort de personnels.

Les agents recrutés sur ce fondement seront régis par les dispositions transversales applicables aux agents non titulaires de la fonction publique de l'Etat. Le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 sera toilé en conséquence.

Ces agents bénéficient d'un contrat à durée déterminée dont la durée est celle de l'absence du fonctionnaire (par exemple, celle du congé de maternité) ou de la vacance de l'emploi (dans la limite d'une durée maximale d'un an). Vous veillerez ainsi à préciser dans le contrat le motif pour lequel ces agents sont recrutés ainsi que la durée du contrat.

S'agissant de la fonction publique territoriale, l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 est modifié pour prendre en compte le **remplacement d'un fonctionnaire en congé de présence parentale ou participant à des activités de réserve.**

Par ailleurs, la loi précise que dans ces situations, il est possible de faire appel aux centres de gestion de la fonction publique territoriale : ceux-ci peuvent en effet mettre des agents titulaires ou non titulaires à disposition des collectivités et des établissements qui le demandent.

3-2 Le recours à l'intérim (art.21)

L'article 21 de la loi autorise le recours à l'intérim par les administrations et établissements publics administratifs de l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics qui en dépendent et les établissements publics hospitaliers. Dans la fonction publique territoriale, celui-ci est subordonné à l'impossibilité pour les centres de gestion d'assurer la mission de remplacement évoquée ci-dessus (§3-1).

Les cas de recours sont fixés de manière exhaustive et limitative par la loi. Il s'agit pour les personnes publiques de faire face soit au remplacement d'un agent momentanément absent dans les cas évoqués précédemment (congs, participation à l'activité d'une réserve, etc.), soit à la vacance temporaire d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu, soit à un accroissement temporaire d'activité, soit à un besoin occasionnel ou saisonnier.

Dans toutes ces situations, il appartient à l'administration, à la collectivité ou à l'établissement public, au regard de la nature de son besoin, d'identifier la procédure la plus pertinente, entre le recrutement d'un agent contractuel et le recours à une entreprise de travail temporaire, étant entendu que l'intérim obéit à un régime juridique spécifique.

En cas de recours à l'intérim, l'administration devra en effet se conformer aux mêmes règles que celles applicables aux entreprises privées, sous réserve des dispositions particulières introduites par la loi dans le code du travail pour tenir compte de la spécificité des employeurs publics (section 6 du chapitre Ier du titre V du livre II de la première partie du code du travail).

J'appelle votre attention sur le fait que le recours à l'intérim est une prestation de service et non un recrutement à proprement parler.

L'administration doit toutefois respecter un certain nombre d'obligations, fixées par le code du travail, quant aux conditions d'emploi du salarié. Elle doit également veiller au respect de la durée d'engagement du salarié prévu par le contrat de mise à disposition pour éviter tout risque de requalification de la relation de travail en contrat à durée déterminée de droit public devant le juge administratif (cf. art. L.1251-62 du code du travail).

Le recours à l'intérim fera l'objet d'une circulaire d'application qui précisera notamment le contenu des contrats qui lient la personne publique et l'entreprise de travail temporaire, ainsi que leurs compétences respectives quant à la gestion du salarié.

3-3 L'ouverture des concours internes aux ressortissants communautaires (art.26)

L'article 26 de la loi consacre l'ouverture des concours internes aux ressortissants communautaires, dans le sillage de la loi du 26 juillet 2005 portant diverses

dispositions de transposition au droit communautaire qui leur a ouvert l'accès à tous les corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique.

Ceux-ci pourront 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.

Plus précisément, pourront être pris en compte pour le calcul de la durée de services exigée par les statuts particuliers et ensuite, le cas échéant, pour le classement dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil, tous les services accomplis :

- dans une administration, un organisme ou un établissement d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France
- dont les missions sont comparables à celles des administrations et des établissements publics dans lesquels les fonctionnaires exercent leurs fonctions.

Le cas échéant, les ressortissants communautaires devront également justifier d'une formation équivalente à celle requise par les statuts particuliers.

Il convient de noter que la loi n'exige pas des ressortissants communautaires qu'ils soient encore en fonctions à la date d'ouverture du concours, contrairement aux ressortissants nationaux.

Les concours internes étant déjà largement professionnalisés, cette mesure permettra de mieux prendre en compte les qualifications et le passé professionnel des ressortissants communautaires.

Cette mesure est directement applicable à tous les concours internes organisés dans les trois fonctions publiques sans qu'il y ait lieu de modifier les statuts particuliers.

Il appartient à l'autorité organisatrice du concours de préciser dans l'avis de concours, comme pour les concours externes, que le concours est désormais ouvert aux ressortissants communautaires et de mentionner la dérogation prévue à l'article 5 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 s'agissant de l'accès aux emplois de souveraineté.

Il lui incombe ensuite de vérifier, en lien le cas échéant avec l'administration ou les administrations d'origine de l'agent, que celui-ci remplit les conditions d'ancienneté de service et, éventuellement, de formation pour se présenter au concours.

Le classement de l'agent dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil devra être établi selon les règles prévues par les décrets fixant, pour chacune des fonctions publiques, les dispositions générales relatives à la situation et aux modalités de classement des ressortissants des Etats membres de la communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Afin d'accompagner les gestionnaires dans la mise en oeuvre de cette réforme, la compétence de la commission d'équivalence pour le classement des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne, créée par le décret n°2002-759 du 2 mai 2002, sera élargie à l'appréciation de l'équivalence des services publics accomplis par les candidats communautaires au regard de la durée de services requise par les statuts particuliers. Cette réforme sera l'occasion de substituer une saisine facultative de la commission à la saisine obligatoire actuellement prévue par les textes, afin que désormais lui soient soumis les seuls dossiers complexes pour lesquels son expertise offre une réelle plus value aux administrations.

3-4 La suppression des limites d'âges pour les concours de la fonction publique (art.27)

L'article 27 de la LMPP supprime la possibilité de prévoir par décret des conditions d'âge pour le recrutement par voie de concours dans des corps, cadres d'emplois ou emplois de la fonction publique, lorsque l'accès à ceux-ci est subordonné à l'accomplissement d'une période de scolarité préalable d'une durée au moins égale à deux ans.

Les derniers textes statutaires prévoyant de telles conditions d'âge seront toilettés en conséquence (par exemple, pour les concours d'entrée à l'ENA), à l'exception de ceux qui peuvent déroger au statut général des fonctionnaires par une disposition législative particulière comme les corps d'encadrement ou d'application de la police nationale ou de l'administration pénitentiaire.

3-5 La clarification des procédures contentieuses applicables aux agents non titulaires (art.28)

L'article 28 de la LMPP vient préciser, pour les agents non titulaires relevant des trois fonctions publiques, les notions d'entrée de service et de fin de service, mentionnées aux articles R.222-13 et R.811-1 du code de justice administrative.

Ces articles précisent que les litiges "relatifs à la situation individuelle des fonctionnaires ou agents de l'Etat et des autres personnes ou collectivités publiques, ainsi que des agents ou employés de la Banque de France, à l'exception de ceux concernant l'entrée au service, la discipline et la sortie du service" sont jugés en premier et dernier ressort par le tribunal administratif, sauf pour les recours comportant des conclusions tendant au versement ou à la décharge de sommes d'un montant supérieur à 10 000 €.

Ainsi, les actes de recrutement et de fin d'engagement, comme les mesures disciplinaires, relatifs aux agents non titulaires sont toujours susceptibles d'appel : à titre d'exemple, les litiges relatifs au contenu d'un contrat d'engagement (par exemple la contestation du classement d'un emploi dans les différentes catégories d'emploi possibles) et ceux relatifs à une fin de contrat (le licenciement ou le non renouvellement d'un contrat par exemple) peuvent être examinés en appel.

3-6 La poursuite du dispositif d'accompagnement des mobilités des fonctionnaires de La Poste (art. 39)

L'article 29-5 de la loi n°90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom a mis en place un dispositif de détachement – intégration spécifique, limité dans le temps, pour permettre aux fonctionnaires de La Poste qui le souhaitent de poursuivre leur carrière dans les corps et cadres d'emplois des trois fonctions publiques.

L'article 39 de la LMPP proroge ce dispositif de mobilité exceptionnel pour une durée de trois ans, jusqu'au 31 décembre 2013, afin d'en favoriser la montée en puissance. Cette mesure ne requiert pas la modification des décrets n° 2008-58, 2008-59 et 2008-60 pris pour l'application de l'article 29-5 de la loi du 2 juillet 1990 précitée dans chacune des fonctions publiques, pour entrer en vigueur.

4° L'assouplissement du régime de cumuls d'activités

4-1 La prolongation de la durée du cumul pour la création ou la reprise d'une entreprise (art.33)

La loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 a ouvert la possibilité aux fonctionnaires et agents non titulaires des trois fonctions publiques de cumuler temporairement leur emploi public et une activité de création ou de reprise d'entreprise.

La durée de cette dérogation au principe général de non cumul prévu par l'article 25 de la loi du 11 juillet 1983 **est désormais fixée à deux ans, renouvelable une fois pour une durée d'un an**, au lieu d'un an renouvelable pour une durée d'un an auparavant.

Elle est **applicable aux situations de cumul en cours** qui peuvent ainsi prétendre au renouvellement de leur cumul pour une durée d'un an **ainsi qu'à toutes les demandes de cumuls formulées à compter du 7 août dernier.**

Cette extension vise à sécuriser le projet professionnel des agents candidats à la création ou à la reprise d'une entreprise avant leur départ temporaire ou définitif vers le secteur privé. Le cas échéant, vous pourrez moduler la durée de ce cumul en fonction du projet de l'agent.

4-2 L'assouplissement des conditions de cumul des agents à temps incomplet ou non complet (art.34)

L'article 34 de la loi 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.

Sont principalement concernés par cette mesure les agents non titulaires de l'Etat recrutés, sur le fondement de l'alinéa premier de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984, pour des fonctions impliquant un service à temps incomplet compris entre la moitié et 70% d'un service à temps complet ainsi que les fonctionnaires et agents non titulaires de la fonction publique territoriale. Sauf exceptions, les agents non titulaires hospitaliers ne peuvent en effet être recrutés que pour pourvoir un emploi

à temps non complet pour lequel la durée de travail n'excède pas la moitié de celle des agents à temps complet.

Ces agents bénéficient désormais du régime de cumul simplifié prévu au chapitre III du décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Ils peuvent ainsi exercer une activité privée lucrative ou bien une ou plusieurs activités publiques, quel que soit l'objet de ces activités, après en avoir préalablement informé l'administration dont ils relèvent.

Ces dispositions sont applicables depuis le 7 août.

II- LES DISPOSITIONS NECESSITANT L'INTERVENTION D'UN DECRET D'APPLICATION OU LA MODIFICATION DE STATUTS PARTICULIERS

Entrent dans cette catégorie certaines mesures ayant trait au développement des mobilités dans la fonction publique, celles ayant vocation à moderniser les pratiques d'évaluation et d'avancement ainsi que celles permettant de simplifier la gestion des RH.

1° Les dispositions nécessitant l'intervention d'un décret d'application

1-1 Ouverture réciproque des fonctions publiques civile et militaire

La loi 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. **Le recours à l'intégration directe pour l'exercice de ce type de mobilités n'est pas prévu.**

Ce faisant, la loi élargit notablement les possibilités de mobilité professionnelle des militaires dans la fonction publique civile. Aujourd'hui, cet accès s'inscrit dans des procédures de recrutement encadrées par le code de la défense et limitées, s'agissant des effectifs concernés :

a) L'article L.4138-8 prévoit la position de détachement pour les militaires. Il est complété par l'article R.4138-35 qui précise que le militaire peut être détaché auprès d'une autre administration. Jusqu'à aujourd'hui, cette voie d'accès était peu utilisée car il fallait qu'elle soit préalablement prévue par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois d'accueil. La LMPP lève cet obstacle juridique et renvoie à un décret cadre le soin de préciser les modalités d'accueil en détachement des militaires dans les trois fonctions publiques.

b) Les articles L.4139-1, L.4139-2 et L.4139-3, précisent les modalités d'accès par voie de détachement à des corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires dans trois situations particulières : après réussite à un concours de droit commun, par

candidature à un emploi contingenté (initialement prévue par la loi n° 70-2 du 2 janvier 1970), par la voie des emplois réservés.

Ces dispositifs particuliers ne sont pas remis en cause par la LMPP.

Par ailleurs, la loi offre la possibilité aux fonctionnaires civils d'être détachés et le cas échéant intégrés dans des corps militaires. Il s'agit d'une véritable innovation permettant de décloisonner les administrations, cet accès étant aujourd'hui très marginal (fonctionnaires détachés au sein des services de trésorerie des armées et de la poste interarmées en application de l'article L.4144-1 du code de la défense).

Il convient de noter que seuls les fonctionnaires de nationalité française peuvent être détachés, puis, le cas échéant, intégrés, dans un corps militaire (cf. art. L.4132-1 du code de la défense).

Une fois détachés dans le corps, ces fonctionnaires sont soumis aux mêmes obligations personnelles et professionnelles que les personnels militaires (cf. art. L. 4111-2 du code de la défense).

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

Quatre décrets sont prévus en pratique :

- un décret fixant pour chaque fonction publique les modalités d'accueil des militaires en leur sein ;
- un décret fixant les modalités d'accueil des fonctionnaires civils des trois fonctions publiques dans les corps militaires.

Ces décrets préciseront plus particulièrement :

- les modalités de comparaison des niveaux des corps et grades militaires avec ceux des fonctionnaires civils,
- les procédures de classement,
- la prise en compte des services antérieurs,
- les conditions d'aptitude,
- et, les formations d'adaptation aux emplois du grade qui pourraient être, le cas échéant, exigées.

La publication de ces décrets qui nécessitent la consultation préalable de chaque Conseil supérieur de la fonction publique ainsi que du Conseil supérieur de la fonction militaire devrait intervenir au cours du premier semestre 2010. Ils ne feront pas obstacle à la mention dans les statuts particuliers, civils ou militaires, de dispositions spécifiques.

1-2 Indemnité d'accompagnement à la mobilité pour les fonctionnaires de l'Etat (art.6)

L'article 64 *bis* de la loi du 11 janvier 1984 garantit aux fonctionnaires de l'Etat le bénéfice de leur plafond indemnitaire en cas de mobilité exercée dans le cadre d'une opération de restructuration, dans la fonction publique de l'Etat, y compris au

sein de leur propre administration, ou dans la fonction publique territoriale ou hospitalière.

Le cas échéant, les fonctionnaires concernés pourront recevoir une indemnité d'accompagnement à la mobilité, versée par l'administration, la collectivité ou l'établissement public d'accueil, pour compenser le différentiel entre le montant indemnitaire effectivement perçu dans l'emploi d'origine et le plafond des régimes indemnitaires applicables à l'emploi d'accueil.

Un décret simple précisera les modalités de constatation des différentiels de plafonds indemnitaires (régimes indemnitaires pris en compte, périodes de référence), définira les restructurations entrant dans le champ d'application du mécanisme et détaillera le régime social et fiscal applicable ainsi que les autres questions liées à la mise en œuvre de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité. Sa publication doit intervenir au cours du second semestre 2009.

1-3 Situation de réorientation professionnelle pour les fonctionnaires de l'Etat (art.7)

L'article 7 de la LMPP crée un dispositif nouveau de réorientation professionnelle pour les fonctionnaires de l'Etat dont l'emploi est susceptible d'être supprimé dans le cadre d'une opération de restructuration.

Au cours de cette période, le fonctionnaire demeure en position d'activité et continue d'exercer ses missions jusqu'à la suppression effective de son emploi. L'administration est tenue de lui proposer toute offre d'emploi correspondant à son grade et de lui offrir un accompagnement individualisé pour favoriser son accès à un nouvel emploi. L'agent est prioritaire pour les actions de formation ou de reconversion nécessaires à son réemploi et bénéficie d'un aménagement de sa charge de travail pour accomplir ces actions. **Le dispositif repose sur un projet personnalisé d'évolution professionnelle, défini avec l'agent, qui précise les obligations incombant aux deux parties.** Il n'est pas limité dans le temps, mais prend fin lorsque l'agent accède à un nouvel emploi.

Un décret en Conseil d'Etat précisera prochainement les conditions d'application de cette nouvelle modalité de la position d'activité. Il fixera notamment les modalités de placement de l'agent en situation de réorientation professionnelle, le contenu du projet personnalisé d'évolution professionnelle, les obligations incombant à l'administration au cours de cette période, les droits à rémunération de l'agent, la nature et la durée des missions pouvant être confiées au fonctionnaire en réorientation professionnelle ainsi que les modalités de mise en disponibilité d'office.

Le placement en réorientation professionnelle implique la mise en place d'un processus d'accompagnement individualisé et de qualité par l'administration.

Il conviendra de cibler son utilisation sur les personnels dont la ré-affectation sur un emploi vacant n'est pas envisageable, soit parce qu'il n'y a pas d'emploi correspondant au grade de l'agent susceptible d'être vacant à court terme dans l'administration, soit parce qu'une formation longue ou une période de

professionnalisation ou de reconversion est nécessaire pour l'accès à un nouvel emploi.

Je vous rappelle en outre que **la loi encadre la nature des offres d'emplois susceptibles d'être proposées aux agents en situation de réorientation professionnelle** : celles-ci devront correspondre au grade de l'agent et à son projet personnalisé et tenir compte de sa situation de famille ainsi que de son lieu de résidence habituel. D'autre part, la loi garantit à ces agents **une priorité de mutation** pour les emplois correspondant à leur projet personnalisé.

Dans ces conditions, le recours à la mise en disponibilité d'office ou le cas échéant à la mise à la retraite d'office ne peut être qu'exceptionnel. Il ne pourra intervenir que dès lors que l'agent aura refusé successivement au moins trois emplois publics correspondant aux critères ci-dessus mentionnés et après avis de la commission administrative paritaire compétente.

1-4 Création du cumul d'emplois à temps non complet (art.14)

L'article 14 de la LMPP crée un dispositif expérimental de cumuls d'emplois à temps non complet pour les fonctionnaires relevant des trois fonctions publiques. A cet effet, la possibilité pour les fonctionnaires d'être nommés sur des emplois à temps non complet, aujourd'hui uniquement mise en œuvre dans la fonction publique territoriale, est étendue aux fonctionnaires de l'Etat et aux fonctionnaires hospitaliers. La durée de l'expérimentation est fixée à cinq ans à compter de la promulgation de la loi, soit jusqu'au 6 août 2014.

Plusieurs décrets en Conseil d'Etat sont nécessaires pour donner toute son effectivité à ce nouveau type de cumuls :

- deux décrets *ad hoc* préciseront, respectivement pour la fonction publique de l'Etat et pour la fonction publique hospitalière, les règles de nomination et de gestion des fonctionnaires sur des emplois à temps non complet ainsi que les règles de cumuls de ces emplois, avec le cas échéant, des emplois d'autres fonctions publiques ;
- le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet sera modifié pour tenir compte des possibilités nouvelles de cumuls introduites, à titre expérimental, par la LMPP.

1-5 Renforcement du contrôle de déontologie (art.17)

L'article 87 de la loi n°93-122 du 29 janvier 1993 précitée, modifié par l'article 17 de la LMPP, prévoit de nouvelles règles de saisine de la commission de déontologie :

- d'une part, la saisine de cette commission devient obligatoire pour tous les membres des cabinets ministériels et les collaborateurs du Président de la République candidats à une mobilité vers le secteur privé ;
- d'autre part, la commission devra être systématiquement informée préalablement au départ des collaborateurs de cabinet des autorités territoriales vers le secteur privé ;
- enfin, la commission pourra s'autosaisir dans certains cas.

Le décret n°2007-611 du 26 avril 2007 sera modifié prochainement pour préciser les modalités d'application de ces dispositions.

Ces nouvelles mesures entreront en vigueur au lendemain de la publication de ce texte.

1-6 La dématérialisation du dossier individuel (art.18)

L'article 18 de la loi du 13 juillet 1983, modifié par l'article 29 de la LMPP, prévoit la possibilité de gérer sur support électronique le dossier du fonctionnaire. Il va de soi que cette disposition peut également être mise en œuvre pour le dossier des agents non titulaires.

Un décret en Conseil d'Etat, pris après avis de la CNIL, précisera les modalités d'application de cet article. Ce texte déterminera les règles essentielles auxquelles devront se conformer les projets de dématérialisation des administrations, avec le double objectif :

- de maintenir pour les agents le niveau de garantie offert par le dossier individuel tenu sur support papier,
- d'assurer l'interopérabilité et la pérennité des outils et des organisations qui seront choisis par les administrations.

Seront notamment fixées les règles d'accès et de tenue du dossier ainsi que la nomenclature des pièces nécessaires à la gestion et au suivi de la carrière des agents.

Les conditions techniques de la dématérialisation devront, quant à elles, être prévues dans le cahier des charges des administrations candidates.

Pour être effective, la mesure devra en effet s'intégrer dans le chantier de déploiement des systèmes d'information en ressources humaines dans les administrations et de mise en œuvre de l'Opérateur National de la Paie (ONP).

1-7 La généralisation de l'entretien professionnel (art.15 et 35)

L'article 35 de la LMPP prévoit la prolongation de l'expérimentation de l'entretien professionnel dans la fonction publique de l'État jusqu'en 2011 inclus ainsi que la suppression de la notation à compter du 1er janvier 2012.

Dès l'année de référence 2012, c'est en effet l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984, modifié par cet article, qui s'appliquera. Cet article pose le principe d'un entretien professionnel annuel, conduit par le supérieur hiérarchique direct, pour tous les fonctionnaires de l'Etat. Par dérogation, il sera possible de prévoir le maintien de la notation pour certains corps ; cette dérogation devra être justifiée et les statuts particuliers devront le prévoir expressément.

Le décret n°2007-1365 du 17 septembre 2007 portant application de l'article 55 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat sera toiletté en conséquence.

Au 1^{er} juin 2009, onze départements ministériels étaient d'ores et déjà engagés dans l'expérimentation de l'entretien professionnel, soit pour la totalité de leurs corps, soit pour certains d'entre eux.

J'invite les ministères qui n'ont pas encore basculé totalement dans le champ de l'expérimentation et ceux qui n'y sont pas encore rentrés à le faire rapidement de manière à être prêts pour l'échéance de 2012. Un recensement doit également être entrepris au sein de chaque ministère pour identifier les corps qui aujourd'hui soit ne sont pas notés, soit ne sont pas évalués soit ne bénéficient ni d'une notation ni d'une évaluation.

Vous veillerez à me communiquer au plus vite les résultats de ce recensement pour votre ministère et les établissements publics qui en dépendent ainsi que la liste des corps pour lesquels vous souhaitez maintenir un système de notation.

S'agissant de la fonction publique territoriale, l'article 15 de la LMPP prévoit l'expérimentation de l'entretien professionnel, en lieu et place de la notation, **au titre des années de référence 2008, 2009 et 2010**. S'inspirant du dispositif mis en œuvre dans la fonction publique de l'Etat, un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'application de cet entretien.

L'article 35 de la LMPP modifie par ailleurs la durée de l'expérimentation **dans la fonction publique hospitalière**. Prévue par la loi de modernisation de la fonction publique, cette expérimentation n'a pas encore débuté en pratique, en l'absence de décret d'application. La loi prévoit désormais que cette expérimentation intervient **au titre des années 2009, 2010 et 2011**. Un décret en Conseil d'Etat, assorti d'un arrêté comportant un modèle de compte rendu d'entretien sera pris pour permettre l'application de cette expérimentation aux personnels de catégorie A de la fonction publique hospitalière en 2010 dans l'ensemble des établissements publics de santé. Les personnels des catégories B et C seront concernés à compter de 2011.

2° Les mesures impliquant la modification ou l'édiction de statuts particuliers

2-1 Création de corps interministériels (art.19)

L'article 10 de la loi du 11 janvier 1984, modifié par l'article 19 de la LMPP, favorise la création de corps interministériels ou communs à plusieurs ministères ou à plusieurs établissements publics.

Il prévoit en effet que les statuts particuliers pourront déroger, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, aux dispositions du statut général qui ne correspondraient pas aux besoins propres à l'organisation de la gestion de ces corps, notamment pour concilier un cadre statutaire unique et la pleine responsabilité des ministères et établissements publics en matière de GRH.

Les statuts particuliers qui dérogeront au statut général en application de ces nouvelles dispositions feront l'objet d'un décret en Conseil d'Etat.

Cette mesure trouvera tout particulièrement à s'appliquer dans le cadre du plan de fusion de corps que je vous ai annoncé.

2-2 L'accès aux grades supérieurs des corps de catégorie A et B dans les fonctions publiques de l'Etat et hospitalière (art.22)

L'article 13 de la loi du 13 juillet 1983, complété par l'article 22 de la LMPP, prévoit la possibilité d'accéder désormais aux grades supérieurs des corps et cadres d'emplois par voie de concours ou de promotion interne, et non plus seulement par la voie de l'avancement.

Cette mesure concerne potentiellement tous les corps de catégorie A et B de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière. Cet accès est en effet d'ores et déjà ouvert aux corps de catégorie C ainsi qu'à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Les modalités d'application de cette disposition seront précisées au cas par cas, dans chaque statut particulier.

Cette mesure trouvera à s'appliquer dans le cadre statutaire du nouvel espace statutaire de la catégorie B qui prévoit que le grade intermédiaire est à la fois un grade d'avancement et de recrutement.

2-3 La dispense de consultation du Conseil d'Etat ou de la délibération en conseil des ministres pour certains textes statutaires (art.31)

En ce qui concerne la fonction publique de l'Etat, l'article 8 de la loi du 11 janvier 1984, a été substantiellement modifié par l'article 31 de la LMPP.

Il prévoit la possibilité de modifier les statuts particuliers par décret simple et non plus par un décret en Conseil d'Etat dès lors qu'il s'agit d'y intégrer des dispositions statutaires communes à plusieurs corps et ne fait plus obligation de délibérer en Conseil des ministres les statuts des corps comportant des emplois auxquels il est pourvu en cette formation ainsi que les corps mentionnés au premier alinéa de l'article 2 de l'ordonnance n°58-1136 du 28 novembre 1958 relative aux nominations aux emplois civils et militaires de l'Etat.

a) Désormais, l'introduction dans un statut particulier de dispositions statutaires, qui auront déjà été prises par décret en Conseil d'Etat dans le cadre d'un décret

portant dispositions statutaires communes à plusieurs corps, interviendra par décret simple.

Comme aujourd'hui, ces décrets modifiant les statuts particuliers des corps devront être soumis préalablement aux instances paritaires compétentes.

Il conviendra de veiller à ce qu'aucune autre disposition spécifique ne soit introduite à cette occasion dans le statut particulier.

Cette procédure pourra être mise en œuvre dès les prochaines modifications des statuts particuliers.

b) Du fait de la suppression de la deuxième phrase de l'article 8 dans sa rédaction antérieure à la LMPP, les statuts qui ont été, avant leur publication, délibérés en Conseil des ministres pourront désormais être modifiés sans satisfaire à cette obligation.

De même, les futurs décrets portant statuts particuliers des corps, qui étaient autrefois concernés par cette obligation, n'auront plus à connaître de délibération en Conseil des ministres.

S'agissant de la fonction publique territoriale, l'article 6 de la loi du 26 janvier 1984, modifié par le même article, prévoit désormais que **l'échelonnement indiciaire applicable aux cadres d'emplois et emplois de la fonction publique territoriale est fixé par décret et non plus par décret en Conseil d'Etat**, à l'instar des dispositions applicables dans la fonction publique de l'Etat. Ce principe vaut pour tous les décrets existants.

2-4 Création de nouveaux statuts d'emplois dans la fonction publique territoriale (art.36)

L'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984 permet la création, à côté des cadres d'emplois définis par des statuts particuliers et des emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales, de nouveaux statuts d'emplois pourvus par détachement de fonctionnaires territoriaux ou issus d'une autre fonction publique, à l'interface des fonctions de direction générale et des fonctions d'encadrement « classiques ». Ces nouveaux statuts seront créés, au cas par cas, par des décrets en Conseil d'Etat.

Pour toute question particulière relative à la mise en œuvre des nouvelles dispositions prévues par la loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels, en particulier sur les dispositions d'application directe, les administrations sont invitées à s'adresser au bureau compétent de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (Bureau du statut général et du dialogue social – B8).



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR,
DE L'OUTRE-MER, DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET DE L'IMMIGRATION

Secrétariat Général

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

SOUS-DIRECTION DES PERSONNELS

BUREAU DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS

Paris, le 28 FEV. 2012

Le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration

à

n°2012-07

Messieurs les préfets de région
Monsieur le préfet de police de Paris
Monsieur le préfet de Mayotte
Monsieur le Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie
Monsieur le préfet de Saint-Pierre-et-Miquelon
Monsieur le préfet des Terres Australes et Antarctiques Françaises
Monsieur le secrétaire général du Conseil d'Etat
Monsieur le directeur général de la police nationale
Monsieur le directeur général de la gendarmerie nationale

(pour attribution)

Mesdames et Messieurs les préfets de département
Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux pour l'administration de la police
Messieurs les commandants de région de gendarmerie
Mesdames et messieurs les directeurs et chefs de service
(pour information)

OBJET : Organisation des CAP nationales de mutation du premier semestre 2012 des fonctionnaires des corps administratifs de catégorie A, B et C de l'intérieur et de l'outre-mer.

P.J. :

ANNEXE I :	Fiche individuelle de vœux de mutation (catégories A, B et C)
ANNEXE II :	Notion de service dans la fiche individuelle de mutation
ANNEXE III :	Fiche de candidature aux fonctions de conseiller d'administration
ANNEXE IV :	Rapport en vue de l'intégration d'un fonctionnaire accueilli en détachement
ANNEXE V :	Notice de fin de stage
ANNEXE VI :	Notice de refus de titularisation
ANNEXE VII :	Mode opératoire DIALOGUE mutations
ANNEXE VIII :	Liste des correspondants du Bureau des Personnels Administratifs

La présente instruction vise à préciser la procédure à suivre par les fonctionnaires administratifs candidats à la mutation, les dispositions à prendre par les services et directions d'emploi en vue d'un recrutement et le calendrier de mise en œuvre des mouvements qui en découleront.
J'appelle votre attention sur les novations ci-après apportées à la procédure. Elles portent notamment sur les avis émis sur les demandes de mutations et sur le filtrage des fiches de poste.

Il est rappelé que seules les mutations au sens de l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 sont soumises à l'avis des Commissions Administratives Paritaires, c'est-à-dire celles entraînant un changement de résidence administrative ou une modification de la situation de l'intéressé.

A ce dernier titre, il peut s'agir par exemple au sein d'un même département de mutations de préfecture vers sous-préfecture, DDSP vers DZPAF, école des officiers de gendarmerie nationale vers le Groupement de Gendarmerie Départemental.

Je tiens à vous rappeler que les seules mutations à caractère prioritaire sont définies par l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat.

Pour autant, les éléments liés à la situation sociale des agents candidats à une mobilité sont bien entendu pris en compte dans l'instruction des dossiers de mutations.

1 - CALENDRIER DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES NATIONALES

1-1 DATES D'EXPRESSION DES BESOINS POUR LES REUNIONS DES CAP NATIONALES

Le calendrier des CAP nationales de mutation du premier semestre 2012 est fixé de la façon suivante :

- CAP des personnels de catégorie A : 31 mai 2012
- CAP des personnels de catégorie B : 8 juin 2012
- CAP des personnels de catégorie C : 14 juin 2012

La date d'affectation est fixée au **1^{er} septembre 2012** pour tous les agents.

S'agissant des postes de conseillers d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer, la date de prise de fonctions est arrêtée en considération des nécessités de service.

1-2 DATE ET MODALITES DE SAISIE DES DEMANDES DE MOBILITE

Les dossiers seront saisis dans l'application DIALOGUE Mutation par les services RH de proximité compétents, à l'exception des candidatures sur des emplois de CAIOM dont la saisie reste exclusivement assurée par le bureau des personnels administratifs (BPA).

Ainsi seront-ils traités :

- Dans les préfectures de département, pour les personnels affectés en préfectures et dans les juridictions administratives.
- Dans les régions de gendarmerie pour les personnels affectés dans les services de gendarmerie
- Dans les services actifs de police pour les personnels affectés en services opérationnels
- Dans les SGAP pour les personnels qui y sont affectés

Les modalités de saisie figurent dans l'annexe VII qui vous sera transmise ultérieurement.

Les dates limites de saisie des dossiers sont :

- pour les catégories A et B : 11 avril 2012
- pour la catégorie C : 18 avril 2012

Au-delà de ces dates, aucune saisie dans l'application DIALOGUE Mutation ne sera possible.

Les curriculum vitae de l'ensemble des candidats à la mutation ainsi que les pièces justificatives relatives aux demandes de mutation prioritaire au titre de l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 (rapprochement de

conjoint, travailleur handicapé) et pour raisons sociales et médicales devront être transmises par voie électronique aux adresses fonctionnelles suivantes :

Pour les candidatures vers les services centraux

- pour toutes les catégories (A, B et C) : drh-bpa-mobilite-centrale@interieur.gouv.fr

Pour les candidatures vers les services territoriaux

- pour la catégorie A : drh-bpa-sectionA-CAPmutation@interieur.gouv.fr
- pour la catégorie B : drh-bpa-sectionB-CAPmutation@interieur.gouv.fr
- pour la catégorie C : drh-bpa-sectionC-CAPmutation@interieur.gouv.fr

En l'absence de justificatifs, aucune priorité ne pourra être accordée.

Il vous appartient, avant toute saisie, de vous assurer de l'exactitude des motifs invoqués au regard des justificatifs fournis.

Enfin, vous veillerez à saisir le numéro de la fiche de poste tel qu'il est indiqué sur le tableau figurant sur l'intranet de la DRH (code alpha numérique de 10 caractères, ex : 013PNC0022 , 035ATB0002) et non le code RIM (ex RH80ADM) ou le code AGORA de la gendarmerie.

1-3 MODALITES DE DIFFUSION DES FICHES DE POSTES

Vous n'omettez pas d'indiquer aux services gestionnaires de votre périmètre (BPA de la DRH, BPATS de la DRCPN, BPCiv de la DGGN) les postes vacants au sein de vos services dans la limite de vos capacités budgétaires.

De la même façon, les postes susceptibles d'être vacants dont vous souhaitez le remplacement du titulaire devront être signalés afin de faciliter la mobilité des agents concernés.

Les fiches des postes vacants ou susceptibles de l'être doivent être présentées conformément au modèle en vigueur, préciser le régime horaire et le cas échéant les sujétions de service particulières. Les services gestionnaires précités me les transmettront via le bureau des personnels administratifs (BPA) sur les boîtes fonctionnelles susvisées afin qu'il en soit assuré la publicité sur le site intranet de la DRH. Ces fiches de postes doivent être communiquées **uniquement sous format Word ou Open Office** et ne pas excéder un poids total de 150 Ko. A chaque fiche de poste doit correspondre un fichier unique.

Par ailleurs, en ce qui concerne les préfectures, afin de développer une analyse plus fine des fiches de poste un filtre qualitatif préalable à la mise en ligne des fiches de postes sera mis en place par la Direction des Ressources Humaines. Ce filtre consiste notamment à la confrontation de l'état des lieux et des objectifs de ventilations d'ETP par missions définies dans l'infocentre.

Pour les postes vacants, seules les fiches de postes correspondantes à des déficits sur les effectifs cibles par mission, dans le respect du plafond d'emploi de l'UO et du BOP seront publiées.

Pour les postes susceptibles d'être vacants, disposition concernant tous les périmètres de gestion, il conviendra de préciser à l'appui de chaque fiche de poste le nom de l'actuel titulaire. En l'absence de cette information, les fiches de poste ne seront pas diffusées.

Je vous remercie de veiller à la diffusion de ces informations auprès de l'ensemble des chefs de service placés sous votre autorité. Vous voudrez bien informer de la même manière les responsables des directions départementales interministérielles des présentes instructions et vous assurer que les personnels intéressés en sont également bien destinataires. En outre vous pourrez opportunément vous appuyer sur les conseillers mobilité carrière de votre ressort, pour accompagner les candidats à la mutation.

En ce qui concerne la mutation des adjoints administratifs et la coexistence des CAP locales et de la CAP nationale, je tiens à appeler votre attention sur la nécessité d'articuler ces deux instances. Dès lors, la publicité d'une fiche de poste au niveau national ne sera envisageable que si vous estimez que les candidatures locales ne disposent pas d'un profil adapté aux postes proposés.

Par ailleurs, je vous rappelle les termes de la circulaire du 1^{er} février 2012 qui vous recommande d'organiser impérativement des CAP locales avant le 15 avril 2012.

La date limite de diffusion des fiches de poste est fixée à une semaine avant la date limite de saisie des dossiers de candidature soit :

- pour la catégorie A : le 4 avril 2012
- pour la catégorie B : le 4 avril 2012
- pour la catégorie C : le 13 avril 2012.

2 – COMPOSITION DES DOSSIERS DE DEMANDES DE MUTATION

2-1 FICHE INDIVIDUELLE DE VŒUX DE MUTATION

La totalité des rubriques de la fiche individuelle de vœux de mutation doit être **impérativement** remplie par l'agent et vérifiée par le bureau des ressources humaines du service d'appartenance. Je vous remercie **d'utiliser exclusivement l'imprimé joint** à la présente circulaire (annexe I).

La motivation de la demande doit figurer de manière précise et être étayée le cas échéant par des documents justificatifs afin que les membres de la CAP puissent l'apprécier en toute connaissance de cause.

Il demeure possible de se porter candidat sur tous les postes ouverts dans une même ville, si le candidat à la mutation souhaite privilégier une destination pour des raisons familiales ou personnelles, et ce pour élargir le choix des affectations envisageables.

Vous appellerez l'attention des candidats sur leur engagement d'honorer **la totalité des vœux** qu'ils émettent, y compris ceux exprimés en deuxième ou troisième position. A ce titre, et à l'exception des candidats à un emploi fonctionnel de CAIOM (catégorie A) **le nombre de vœux est limité à 3, toutes structures confondues** (préfecture, administration centrale, gendarmerie nationale, police nationale, juridiction administrative, SZSIC, ...).

Une candidature « tous postes, tous périmètres » peut être déposée en complément d'un ou deux vœux ciblés.

2-2 AVIS DE L'AUTORITE HIERARCHIQUE

Lors des précédentes CAP, j'ai été amené à constater un nombre très important d'avis favorable sous réserve de remplacement, formulation en contradiction avec la loi du 3 août 2009.

Je vous rappelle que l'avis de l'autorité hiérarchique, prenant en compte l'intégralité de la situation de l'agent (professionnelle, sociale, familiale), doit être explicitement **exprimé et motivé** sur tout dossier de demande de mutation.

Il est rappelé que depuis la loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique (loi n°2009-972 du 3 août 2009), l'avis défavorable opposé à une demande de mobilité doit rester exceptionnel. La justification de ce refus pour être pris en compte par la CAPN devra être fondée sur un motif sérieux et argumenté. Cet avis sera notifié à l'agent concerné.

Par ailleurs, il est recommandé de signaler expressément toute situation particulière (familiale, sociale, professionnelle) pour permettre à l'administration centrale de décider d'un mouvement en connaissance de cause et d'en informer l'autorité hiérarchique de la structure d'accueil.

Enfin, j'appelle votre attention sur la nécessité de signaler sans délai toute modification dans la situation administrative ou familiale des agents qui surviendrait entre la date de transmission du dossier et la date de tenue de la CAP, dans la mesure où celle-ci pourrait avoir des répercussions sur l'examen auquel il sera procédé par l'instance paritaire.

2-3 MOBILITE DES DIRECTEURS DE PREFECTURE ET ATTACHES PRINCIPAUX SUR DES EMPLOIS FONCTIONNELS DE CONSEILLER D'ADMINISTRATION DE L'INTERIEUR ET DE L'OUTRE-MER (CAIOM)

Les demandes de mutation des CAIOM seront saisies par mes services (BPA).

Elles devront être transmises sur la boîte fonctionnelle suivante :

> drh-bpa-sectionA-CAPmutation@interieur.gouv.fr

Les commissions administratives paritaires nationales compétentes pour les agents de catégorie A examineront les demandes de mutation formulées par des directeurs de préfecture et attachés principaux sur les postes vacants ou susceptibles de le devenir, diffusés préalablement.

Les personnels de catégorie A éligibles ont la possibilité de se porter candidats sur l'ensemble des postes de conseiller d'administration dont la vacance est diffusée, sans limitation du nombre de vœux.

Dans la mesure du possible, les candidatures formulées par les directeurs et attachés principaux qui n'auraient pas été récemment reçus en administration centrale seront l'occasion d'un entretien avec mes services permettant aux intéressés, en complément du dossier, d'exposer directement les motivations de leur demande et de recueillir toute information ou orientation utiles.

Pour l'ensemble des candidats à un détachement dans un emploi de CAIOM, les dossiers devront comprendre, outre le formulaire ci-joint (annexe III), un curriculum vitae avec photographie, une lettre de motivation ainsi qu'un rapport motivé de l'autorité hiérarchique relatif à l'aptitude du candidat à exercer les fonctions sollicitées. Les appréciations littérales portées dans les trois derniers entretiens professionnels des candidats devront être saisies dans l'application Dialogue.

Afin de faciliter la meilleure adéquation possible du profil du candidat retenu au poste sollicité, je vous demande également de remplir avec attention la fiche individuelle relative au profil professionnel des attachés principaux et directeurs formulant une demande de détachement, jointe à la présente circulaire (annexe III).

De manière générale, la constitution de ce dossier de candidature peut opportunément être l'occasion d'un échange entre l'agent et le chef de service concerné.

2- 4 DUREE DE VALIDITE D'UNE DEMANDE DE MUTATION

La durée de validité d'une demande de mutation est limitée à une seule CAP. Ainsi, un agent ayant déposé une candidature à une précédente CAP sans obtenir satisfaction doit impérativement la renouveler. La notion de « prise de rang » n'est pas considérée par l'administration centrale dans l'examen d'une demande. Il convient en effet d'éviter les demandes de mutation présentées pour « prendre date » ou « prendre rang » par des agents qui, en cas de décision positive, souhaitent des dates de prise de fonctions très éloignées ou refusent même le bénéfice de leur mutation pour des motifs de simple opportunité.

Cette procédure présente en effet de graves inconvénients :

- > pour les fonctionnaires eux-mêmes, parce qu'elle prive d'autres agents d'une possibilité de mutation,
- > pour les autorités d'emploi qui sont dans l'impossibilité d'accueillir les agents qu'elles étaient en droit d'attendre au vu de la situation de leurs effectifs,
- > pour les services des ressources humaines de l'administration d'origine comme pour l'administration centrale, qui doivent accomplir un travail supplémentaire inutile.

2- 5 DEMANDES DE REINTEGRATION COMPORTANT UN CHANGEMENT DE RESIDENCE ADMINISTRATIVE

La réintégration d'un agent au sein de son ancien service n'est pas soumise à l'avis de la CAP et peut donc avoir lieu tout au long de l'année.

S'agissant des **réintégrations-mutations**, c'est-à dire emportant changement de résidence administrative, de service d'affectation ou modification de la situation de l'intéressé, les agents concernés doivent soumettre leur dossier à l'avis de la commission administrative paritaire compétente. Toutefois, je vous demande de bien vouloir vous assurer de l'engagement préalable de ces agents à reprendre leurs fonctions, dans la mesure où l'instance paritaire devrait émettre un avis favorable.

2- 6 CAS DES RENONCIATIONS A MUTATION OU REINTEGRATION

De nombreuses renonciations ont encore été constatées à l'issue des CAP précédentes. Aussi, je vous demande d'indiquer aux agents qu'un renoncement à une décision de mutation sans motif sérieux peut les exposer dans les deux années qui suivent à ne pas voir leur nouvelle demande suivie d'effet.

3 - OBSERVATIONS RELATIVES AU FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES NATIONALES

Les CAP nationales émettent leur avis sur le fondement d'un faisceau de critères :

- situation familiale, sociale et professionnelle des agents. Il est rappelé qu'une priorité est accordée aux fonctionnaires séparés géographiquement de leur conjoint (**agents mariés ou liés par un pacte civil de solidarité**) pour des raisons professionnelles, ainsi qu'aux travailleurs handicapés reconnus par la CDAPH et aux agents qui exercent leurs fonctions dans un quartier urbain difficile. Cette priorité s'analyse dans toute la mesure du possible, à l'aune des nécessités de service ;
- besoins en personnels exprimés par les services dans le cadre de la gestion de leur plafond d'emplois et de leur masse salariale ;
- durée d'exercice des fonctions dans un même service, étant précisé que s'il est admis en règle générale qu'une demande de changement d'affectation ne saurait être utilement présentée dans les deux premières années sauf circonstances particulières, la durée souhaitable d'affectation dans le service considéré serait plus proche de trois à quatre années, dans l'intérêt des services comme dans celui d'un déroulement de carrière équilibré des agents concernés.

4 - ACCUEILS EN DETACHEMENT

La politique menée en matière de détachement tient compte des besoins de personnels exprimés par les services. Toutefois, la mutation reste prioritaire sur les accueils en détachement.

Vous serez destinataires, avant la tenue des CAP, de la liste des agents candidats à un détachement dans votre service. Vous pourrez ainsi recevoir les candidats et déterminer ceux d'entre eux qui vous paraîtront présenter les qualités nécessaires pour exercer les fonctions à pourvoir.

5 - AUTRES DOSSIERS SOUMIS A L'AVIS DES C.A.P. NATIONALES

Les commissions administratives paritaires nationales doivent également donner un avis sur les demandes qui relèvent de leur compétence selon les dispositions de l'arrêté du 30 décembre 2009 (NOR: IOCA0927871A) pris en application du décret n°2006-1780 du 23 décembre 2006 modifié portant délégation de pouvoir en matière de recrutement et de gestion de certains personnels administratifs du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales.

5-1 REFUS DE MISE EN DISPONIBILITE

Les refus de mise en disponibilité sur demande de l'agent (disponibilité pour études ou recherches présentant un intérêt général, disponibilité pour convenances personnelles, disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise) doivent être transmis pour avis aux CAP nationales.

Dans le cas où il est proposé une décision de refus, il convient de veiller particulièrement à l'envoi en administration centrale d'un dossier complet, accompagné de tous les éléments justifiant du refus (nécessité de service dans le cadre de l'article 44 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié par exemple ou tout autre élément permettant d'instruire la demande en administration centrale).

5-2 REFUS DE CONGE FORMATION

Les demandes de congé de formation professionnelle sollicitées pour les motifs suivants :

- La formation professionnelle statutaire, destinée, conformément aux règles prévues dans les statuts particuliers, à conférer aux fonctionnaires accédant à un grade les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent ;
- La réalisation de bilans de compétences permettant aux agents d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel ;
- La validation des acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- L'approfondissement de leur formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels grâce au congé de formation professionnelle régi par le 6° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;

et qui se voient opposer soit un refus pour des motifs tirés des nécessités du fonctionnement du service soit un 3^{ème} refus fondé sur d'autres considérations, ou, doivent être transmises pour avis aux CAP nationales.

Toute proposition d'une décision de refus devra m'être transmise accompagnée d'un dossier complet réunissant tous les éléments justificatifs, dans les meilleurs délais compte-tenu de la date de début de la formation demandée.

Vous me préciserez également si les dépenses effectuées au titre des congés de formation professionnelle atteignent ou non le seuil de 0,2% des traitements bruts et des indemnités inscrits au budget du service concerné.

Il conviendra de m'indiquer si la demande de congé de formation de cet agent aboutit à l'absence simultanée au titre du congé de formation professionnelle, de plus de 5% des agents du service ou d'au moins deux agents, si le service d'affectation de l'intéressé compte moins de dix agents.

5-3 PROPOSITIONS DE REFUS DE TITULARISATION

En application de l'arrêté de délégation de pouvoirs du 30 décembre 2009 précité, seuls les refus de titularisation des agents de catégorie B et C relèvent de la compétence de la CAP nationale. Les titularisations et renouvellements de stage sont de la compétence des CAP locales.

Vous voudrez bien m'adresser pour le **16 avril 2012 dernier délai** les notices de fin de stage des agents concernés dont la date de titularisation devrait intervenir avant le 1^{er} septembre 2012 inclus.

Afin de permettre l'examen des demandes de non titularisation des agents de catégorie B et C par les membres de la CAP nationale compétente, les notices récapitulant les différentes informations nécessaires sont jointes en annexe V et VI.

D'une façon générale, l'expérience me conduit à vous faire les recommandations suivantes :

- > il est préférable que l'instance paritaire soit amenée à se prononcer sur ces situations antérieurement à la date initiale de fin de stage. Un examen tardif entraîne nécessairement la prise d'une décision à caractère rétroactif, à éviter dans toute la mesure du possible ;
- > lorsque les fonctions confiées au stagiaire présentent un degré de technicité avéré, des formations adaptées, qu'elles soient internes ou externes, peuvent utilement lui être offertes. Vous voudrez bien préciser ce qui a pu être proposé sur ce plan à l'agent concerné ;
- > après 6 mois d'affectation, un bilan doit être établi avec le nouvel arrivant. En effet, trop de dossiers de renouvellement présentés en instance paritaire laissent apparaître la découverte tardive des difficultés de l'agent au sein de son service ;
- > dans l'hypothèse où la manière de servir de l'agent ne permettrait pas d'envisager sa titularisation, il convient d'effectuer un changement d'affectation, dès les six premiers mois, et a fortiori lors de l'éventuelle période de prolongation ;

S'il s'agit d'une personne recrutée au titre de la réglementation relative aux « travailleurs handicapés », vous voudrez bien joindre un rapport de l'assistante sociale, et dans le respect de la confidentialité, éclairer la CAP nationale compétente sur la nature du handicap. Il y a lieu également de détailler les dispositions prises, au moment de sa prise de fonctions et au cours de son stage pour faciliter son intégration.

L'article 8 du décret 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif à certaines modalités de recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'Etat dispose « qu'à l'issue du contrat, l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent par l'autorité disposant du pouvoir de nomination, est effectuée au vu du dossier de l'intéressé et après un entretien de celui-ci avec un jury organisé par l'administration chargée du recrutement ».

Je vous demande donc de bien vouloir réunir ce jury dont la composition est laissée à votre appréciation et me faire connaître toute proposition accompagnée d'un dossier le plus étayé possible dans l'hypothèse d'un refus de titularisation.

Le dossier que vous me transmettez en pareilles circonstances devra ainsi faire le point sur la manière de servir de l'agent stagiaire, les difficultés rencontrées dans l'accomplissement des tâches qui lui auront été confiées, ses affectations successives et les formations qu'il aura suivies. Il est également indispensable que l'agent soit reçu par sa hiérarchie (sous-directeur, secrétaire général, commandant de formation administrative, ...). Un compte rendu de l'entretien sera joint à l'envoi.

En raison de la sensibilité particulière que revêt l'examen de ces dossiers par les CAP, il est indispensable que les instructions rappelées ci-dessus, soient strictement appliquées et que les dossiers soient transmis à mes services au moins six semaines avant la date de réunion de l'instance paritaire concernée.

Les agents recrutés par le biais du PACTE, tout comme les contractuels travailleurs handicapés de catégorie C, doivent faire l'objet d'une titularisation au niveau local.

Dans l'hypothèse où leur titularisation ne serait pas envisagée par les autorités ayant procédé au recrutement de l'agent contractuel PACTE, il est mis fin au contrat (au terme prévu lors de sa signature) ou bien il est procédé à sa prolongation pour les seuls motifs évoqués au terme de l'art 19-2 du décret n°2005-902. Cette décision doit être prise par la commission de titularisation à l'issue de sa réunion prévue au moins un mois avant le terme du contrat. En aucun cas ce refus de titularisation ne doit être soumis à l'avis de la CAP, qu'elle soit locale ou nationale. En effet, une commission paritaire connaît des situations d'agents appartenant à un corps de fonctionnaires et non pas de celles des personnels contractuels PACTE.

5-4 DEMANDES D'INTEGRATION DANS LES CORPS DES PERSONNELS DE L'INTERIEUR ET DE L'OUTRE-MER AU TERME DE L'ACCUEIL EN DETACHEMENT

Les demandes doivent être impérativement transmises, pour avis de la CAP nationale, accompagnées d'un avis motivé (qu'il soit favorable ou défavorable) et d'un rapport détaillé (annexe IV) sur la manière de servir émis par l'autorité d'emploi de l'agent concerné. Tout dossier incomplet ne pourra être soumis à l'avis de la commission administrative paritaire. Ces demandes d'intégration devront me parvenir au moins six semaines avant la date de la CAP compétente.

J'ajoute qu'il n'est pas souhaitable, de manière générale, de pérenniser des situations de fonctionnaires en position de détachement. Il est donc recommandé que les fonctionnaires accueillis en détachement envisagent à l'issue d'une année pour les catégories B et C, et deux années pour la catégorie A, de demander leur intégration dans le corps d'accueil ou leur retour dans le corps d'origine. Je rappelle également que les dispositions de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique obligent l'employeur à proposer une intégration à un agent accueilli en détachement au terme d'une période de cinq années.

6 - DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES

Les référents du bureau des personnels administratifs dont les coordonnées sont énoncées en annexe VIII, restent à votre disposition et à celle des gestionnaires des ressources humaines pour apporter toute information complémentaire.

Vous voudrez bien assurer la diffusion de la présente circulaire dans les meilleurs délais à l'ensemble des agents des corps administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer en fonction dans vos services mais également au sein des directions départementales interministérielles en leur rappelant les échéances fixées pour la transmission des dossiers.

Pour le ministre et par délégation,
le directeur des ressources humaines

Pour le ministre et par délégation,
le directeur des ressources humaines

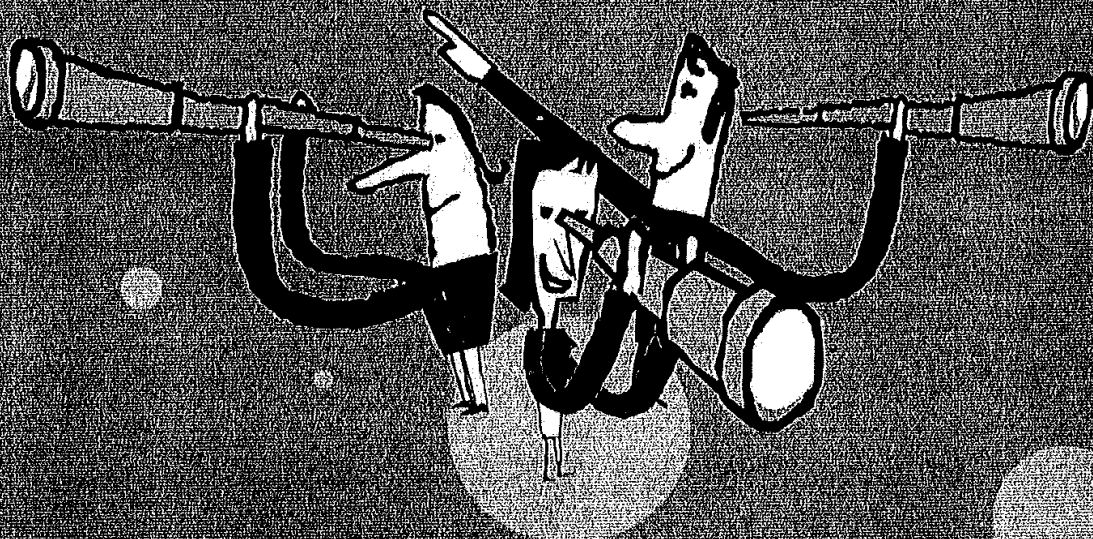

Philip ALLONCLE

DOCUMENT 10

DOCUMENT 11



MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS,
DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT



**Charte de la mobilité dans
la fonction publique de l'Etat**

*Et tout le monde
s'engage...*

> **Charte de la mobilité dans la fonction publique de l'Etat**

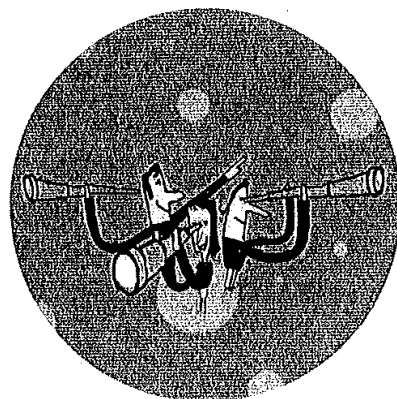
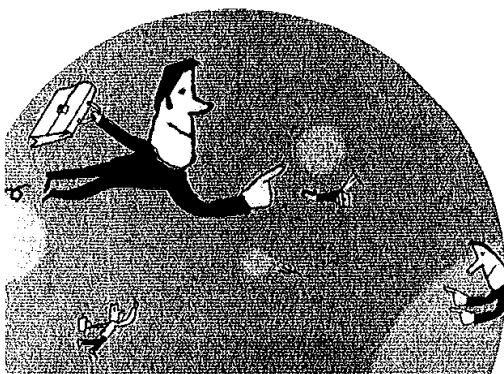
La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels reconnaît un droit nouveau aux agents, le droit à la mobilité, et leur permet de construire un parcours professionnel cohérent et enrichissant qui répond à leurs aspirations personnelles et aux besoins des services.

La présente charte a pour objet de définir les principes et les valeurs qui sous-tendent les dispositifs législatifs et réglementaires relatifs à la mobilité.

La charte s'applique aux agents publics, titulaires et non titulaires de la fonction publique de l'Etat et de ses établissements publics, dans le respect de la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique du 2 décembre 2008.

Que l'agent change de poste de travail (mobilité fonctionnelle), de lieu d'emploi (mobilité géographique) ou d'employeur (mobilité structurelle), que ce changement ait lieu à son initiative, sur la proposition de l'employeur ou qu'il résulte d'une réorganisation du service, la mobilité se construit dans le respect de trois principes fondamentaux :

- > la mobilité ne peut être considérée comme une fin en soi, elle répond à une attente de l'agent, à un besoin du service ;
- > la mobilité constitue une opportunité d'enrichissement et de progrès pour l'agent et pour le service, elle est le levier d'une dynamique « gagnant- gagnant » ;
- > la réussite d'une démarche de mobilité repose sur un partage de responsabilités :
 - l'agent est acteur de son évolution professionnelle ;
 - l'employeur propose des parcours professionnels valorisants ;
 - le cadre encourage et facilite les projets des agents ;
 - les acteurs de la gestion des ressources humaines accompagnent la construction et la réalisation des projets.





> Valoriser les parcours professionnels

Tout au long de la carrière, l'agent a la possibilité de changer d'emploi ou de métier dans la perspective d'une amélioration de sa situation, en termes d'activités, de responsabilités et de rétribution, au sein d'une structure et d'une structure à l'autre, au sein d'une fonction publique et d'une fonction publique à l'autre, au sein de la fonction publique et de la fonction publique vers le secteur privé.

- Organiser les passerelles entre les emplois et les métiers en développant les dispositifs de reconnaissance des acquis de l'expérience et en établissant des correspondances entre les emplois des répertoires des métiers.
- Valoriser les périodes de mobilité et les compétences acquises dans la gestion de la carrière.
- Assurer la traçabilité des parcours grâce à l'entretien professionnel annuel, à l'entretien de carrière et au bilan de carrière.
- Définir une politique de gestion des carrières en lien avec le plan de gestion prévisionnelle des ressources humaines anticipant les besoins en termes d'emplois, de métiers et de compétences.

> Répondre aux intérêts partagés de l'employeur et de l'agent

Une mobilité réussie suppose que chacune des parties prenantes y trouve la plus grande satisfaction possible de ses intérêts.


Pour l'administration, ouvrir ses recrutements lui permet de pourvoir des postes exigeants en compétences ou vacants durablement mais aussi de bénéficier des apports de la diversité d'origine et de culture professionnelles.

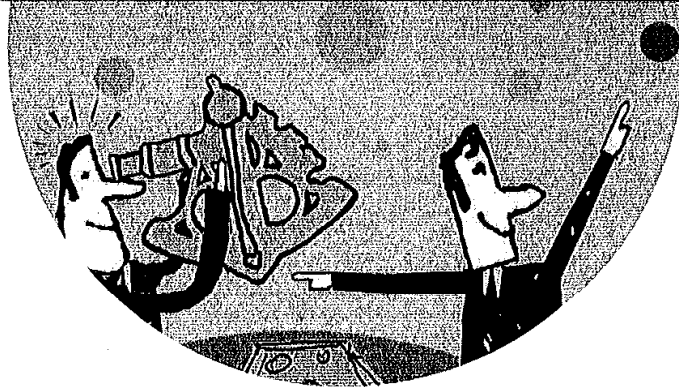
Pour l'agent, bénéficier de postes correspondant à son projet de vie, exercer le métier qui l'intéresse, dans la région qu'il a choisie, avec des perspectives d'évolution, est une aspiration légitime.

- Organiser la communication et les échanges entre l'agent, le cadre de proximité et le responsable RH, entre les administrations et entre les fonctions publiques en généralisant l'accès aux bourses d'emploi.
- Développer la formation des recruteurs, responsables RH et cadres, à l'identification des compétences requises par les postes offerts et à l'acquisition des techniques de recrutement.
- Faciliter la mobilité dès lors que l'agent et le chef du service d'accueil sont d'accord.

> Faire de l'agent un acteur de sa mobilité

L'agent est au cœur du dispositif de mobilité. Il prend l'initiative de sa mobilité en répondant à une offre d'emploi, il dispose d'une autonomie dans ses choix de postes, il est de sa responsabilité de valoriser son expérience.

- Faire de l'entretien professionnel annuel le moment d'échange privilégié sur les souhaits de mobilité de l'agent.
 - Permettre à l'agent d'accéder aux informations sur les emplois, les métiers, les règles et pratiques de gestion des parcours professionnels, notamment en diffusant l'information sur l'intranet et en signalant les sites utiles.
 - Faire bénéficier l'agent de la prestation du conseiller en mobilité-carrière pour concevoir son projet d'évolution professionnelle et le conseiller sur ses démarches de prospection.
- 



> Viser l'adéquation entre le profil du candidat et le poste

Le recrutement est un acte de management. Il repose pour une part importante sur une définition précise des compétences requises et du profil recherché. C'est le gage d'une adaptation réussie de l'agent, d'une implication et d'une motivation fortes.

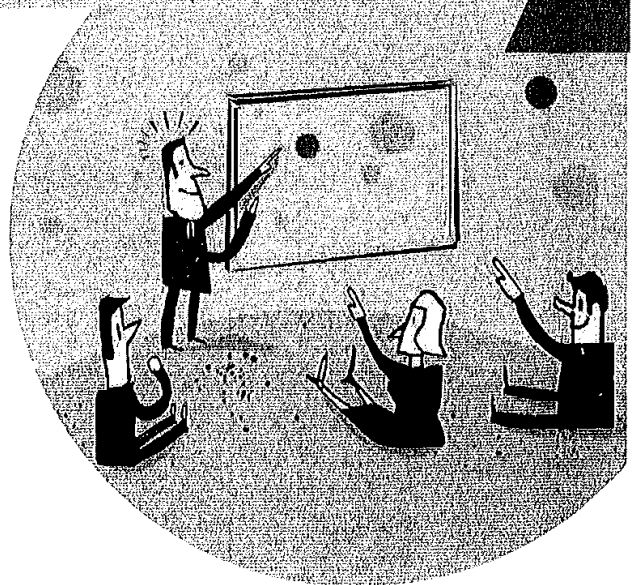
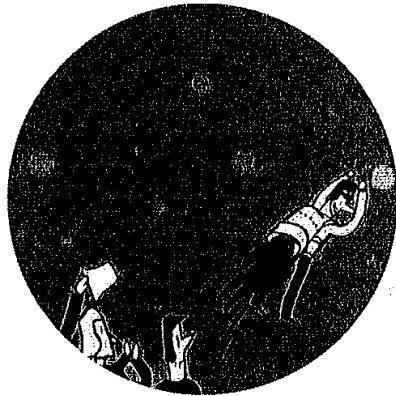
- Systématiser la rédaction et la diffusion de la fiche de poste en précisant en particulier les conditions d'accès au poste, les activités et les compétences principales requises en lien avec le référentiel des métiers et les perspectives d'évolution possibles.
- Développer et professionnaliser la pratique des entretiens de recrutement conduits par les acteurs de la mobilité, responsable des ressources humaines, conseiller mobilité-carrière et cadre recruteur.
- Motiver la décision de recrutement par référence aux compétences et au profil du candidat, retenu ou pas.
- Laisser du temps à l'agent pour s'adapter ; en cas de difficultés avérées, le responsable des ressources humaines examine, avec le conseiller mobilité-carrière, des solutions alternatives, y compris la possibilité, pour l'agent, de postuler pour un autre emploi.

> Accompagner les parcours et les projets professionnels

Changer de fonction comporte une part d'inconnu qui ne doit pas freiner la démarche de mobilité.

Chacun doit pouvoir bénéficier de mesures d'accompagnement aux différentes étapes de son parcours ou, lors des réorganisations de services pour faciliter sa réorientation et, tout au long de sa carrière pour élaborer son projet professionnel.

- Développer la gestion personnalisée en mettant en place un réseau de professionnels de la mobilité, les conseillers mobilité-carrière ; chaque agent doit pouvoir faire appel au service d'un conseiller mobilité-carrière.
- Mobiliser les outils de la formation qui permettent d'accompagner l'agent dans l'exercice de nouvelles fonctions, d'actualiser ou développer les compétences nécessaires à la tenue du poste, de préparer une mobilité, d'aider l'agent à se réorienter.
- Mettre en place l'entretien de carrière avec le supérieur hiérarchique en liaison avec le conseiller mobilité-carrière et le bilan de carrière conduit par le conseiller mobilité-carrière.
- Mobiliser les moyens d'accompagnement financier et social de la mobilité.



> Concilier transparence et confidentialité

La mobilité s'effectue en confiance si les règles de gestion sont connues. Pour autant, la confidentialité peut contribuer à la réussite d'un projet.

- Tout poste à pourvoir fait l'objet, a minima, d'une publicité en interne ; il est souhaitable qu'il soit publié sur les bourses nationales et locales de l'emploi.
- Encourager l'élaboration d'une charte interne de la mobilité qui décline les principes de la présente charte et définit les règles de la mobilité au sein de l'institution.
- Il appartient à l'agent d'informer son supérieur hiérarchique de son intention de mobilité.
- La confidentialité des contacts pris lors de la prospection de postes est à respecter.
- Toute candidature à une offre d'emploi doit faire l'objet d'une réponse motivée.

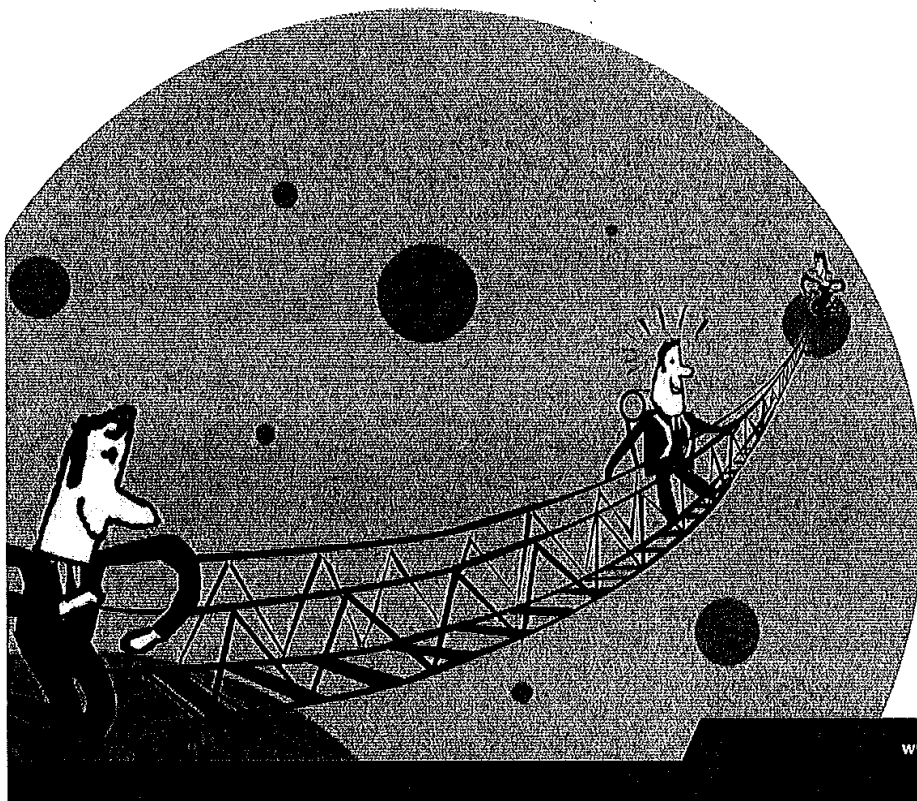
> Communiquer et concerter

Le dialogue et le travail collaboratif entre les agents, les cadres et les responsables des ressources humaines sont une nécessité absolue pour réussir une mobilité qui représente toujours un temps fort dans un parcours professionnel.

- La charte interne de mobilité doit faire l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel.
- L'évaluation de la mise en œuvre de la présente charte et de la charte interne doit figurer dans le bilan social.
- Favoriser l'adhésion des agents et des cadres par la mise en œuvre d'un plan de communication interne.

> Mise en œuvre et suivi de la charte

- La mise en œuvre de la présente charte donne lieu à des échanges d'expériences et de bonnes pratiques entre les administrations.
- La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) assure un suivi rapproché de la charte avec les directions des ressources humaines de l'ensemble des administrations, notamment dans le cadre de l'animation du réseau des DRH.
- Le rapport annuel de la fonction publique rend compte des différentes actions entreprises dans le cadre de la présente charte en matière de mobilité.
- Le recueil des bonnes pratiques élaboré à l'issue des conférences annuelles de GPRH ministérielles fait état des démarches les plus innovantes et les plus illustratives en la matière.
- Le réseau interministériel des conseillers mobilité-carrière est le lieu privilégié de bilan, de réflexion et de proposition d'évolution de la mobilité.
- Le suivi des conditions de mise en œuvre de la charte fait l'objet d'une communication annuelle au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État puis au Conseil commun de la fonction publique.





Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

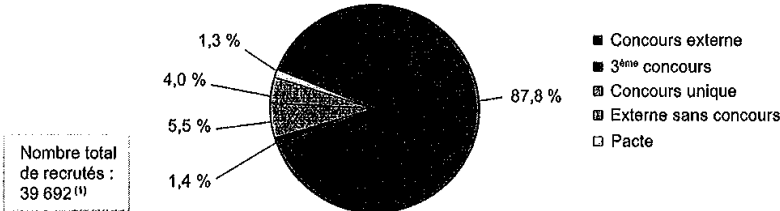
2010-2011

Politiques et pratiques de ressources humaines

Faits et chiffres

Recrutements

22 Part des recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État par type de concours en 2009



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP-BSEEV.
(1) Résultats estimés.

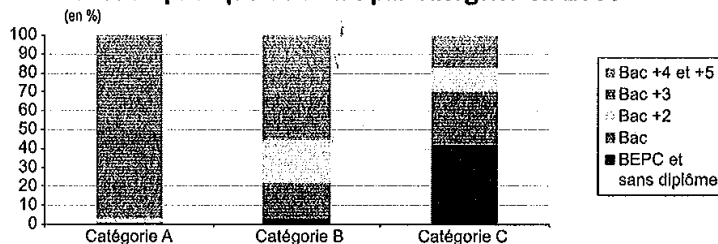
23 Concours externes 2009 dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200

	Présents	Admis	Taux de sélectivité
Catégorie A	132 226	17 594	7,5
Professeur des écoles de classe normale	45 054	7 084	6,4
Professeur certifié* de classe normale	27 445	5 373	5,1
Professeur agrégé de l'enseignement du second degré de classe normale	10 553	1 240	8,5
Professeur de lycée professionnel de classe normale	8 536	1 301	6,6
Inspecteur du Trésor stagiaire	1 735	292	5,9
Attaché, élève d'Institut régional d'administration	3 860	415	9,3
Ingénieur d'études de 2 ^{ème} classe (Éducation nationale)	19 384	368	52,7
Professeur d'éducation physique et sportive de classe normale	2 697	400	6,7
Inspecteur des impôts	2 245	442	5,1
Chargé de recherche 2 ^{ème} classe du CNRS	4 200	212	19,8
Directeur de recherche 2 ^{ème} classe du CNRS	1 760	267	6,6
Conseiller principal d'éducation	4 757	200	23,8
Catégorie B	29 616	1 849	16,0
Gardien de la paix	11 875	249	47,7
Infirmier(e)	1 634	575	2,8
Contrôleur de 2 ^{ème} classe des impôts	6 231	246	25,3
Technicien de recherche et de formation de classe normale (Éducation nationale)	2 113	348	6,1
Secrétaire de classe normale administration scolaire et universitaire	7 763	431	18,0
Catégorie C	70 742	4 513	15,7
Surveillant des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire	13 907	1 741	8,0
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	44 428	2 025	21,9
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	10 626	524	20,3
Adjoint technique principal de recherche et formation (Éducation nationale)	1 781	223	8,0

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP-BSEEV.

23 956 candidats ont été admis en 2009 aux concours dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200. Sur un total de 589 concours externes et assimilés, 30 317 personnes ont été recrutées en 2009. Le taux de sélectivité se calcule en rapportant les présents aux admis.

24 Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés dans la fonction publique de l'État par catégorie en 2009 (1)



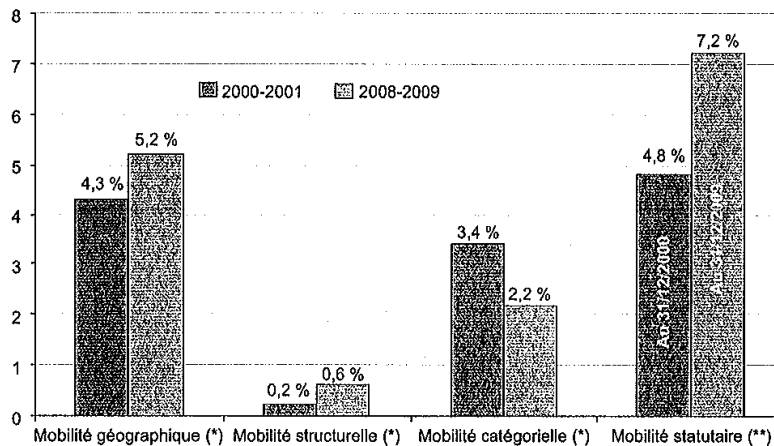
Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP-BSEEV.

(1) Champ partiel : 580 concours pour lesquels les ministères ont répondu (sur 589 organisés).

Le niveau théorique requis est : pour les A, bac +3 ; pour les B, bac ; pour les C, BEPC ou sans diplôme.

Parcours professionnels et mobilité

25 Principaux indicateurs de mobilité dans les ministères (en %)



Source : (*) FGE, Insee ; (**) enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP. Traitement DGAFP-BSEEV.

Champ : (*) agents titulaires civils de l'État présents au cours de deux années consécutives. (**) Titulaires civils des ministères au 31 décembre.
Note de lecture : entre 2008 et 2009, 5,2 % des agents titulaires civils de l'État ont connu une mobilité géographique. 2,2 % ont changé de catégorie socioprofessionnelle. 0,6 % des agents présents entre 2008 et 2009 ont changé de ministère. 7,2 % sont en mobilité statutaire (résultats partiels) au 31 décembre 2009.

Mobilité géographique : changement de ZÉAT (zone d'études et d'aménagement du territoire) ou de département de fonction à l'intérieur d'une même ZÉAT.

Mobilité structurelle : changement de ministère.

Mobilité catégorielle : changement de catégorie socioprofessionnelle.

Mobilité statutaire : prévue par le statut général de la fonction publique et recouvre plusieurs cas (détachement, mise à disposition, position hors cadre et disponibilité).

26 Agents recrutés par voie interne dans la FPE en 2009

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Total
Origine FPE				
Titulaires Catégorie A	3 348	9	3	3 360
Titulaires Catégorie B	2 274	2 942	2	5 218
Titulaire Catégorie C	96	1 898	833	2 827
Sous-total titulaires	5 718	4 849	838	11 405
Agents contractuels	846	669	339	1 854
Sous-total FPE	6 564	5 518	1 177	13 259
Origine FPT tous statuts	47	17	26	90
Origine FPH tous statuts	10	4	5	19
Catégorie indéterminée	351	680	647	1 678
Total général (1)	6 972	6 219	1 855	15 046
Dont ressortissants de l'Union européenne				
	76	10	42	128
Total général (pour mémoire) (2)	6 975	6 592	1 855	15 422

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP-BSEEV.

(1) Les résultats sont partiels et portent sur 500 concours sur un total de 507 organisés.

(2) Résultats estimés.

2.2.5.1 L'organisation des rencontres professionnelles

Organisées deux fois par an, elles portent en 2011 sur les thèmes de la rénovation du dialogue social dans la fonction publique (printemps 2011) et la prévention des risques psycho-sociaux (automne 2011).

2.2.5.2 La labellisation des formations

L'objectif de la labellisation est de distinguer en raison de leur qualité, des actions permettant à des professionnels (acteurs opérationnels ou cadres) d'acquérir ou de développer leurs compétences dans le domaine des ressources humaines, que ce soit à l'occasion d'une adaptation à l'emploi ou dans une perspective de développement de leur parcours.

Quatre campagnes de labellisation ont été conduites et ont permis de labelliser dix-huit actions de formation. Celles-ci sont présentées dans un catalogue en ligne sur le site du ministère de la Fonction publique, rubrique « École de la GRH ».

2.2.5.3 La construction de référentiels de formation

La construction de référentiels de formation permet de traduire les compétences clés à détenir dans les métiers de la GRH. Ces référentiels s'appuient sur les référentiels métiers élaborés dans le cadre du Rime.

À ce jour, quatorze référentiels de formation ont été élaborés et sont mis en ligne sur le site du ministère de la Fonction publique.

2.3 Organiser, faciliter et accompagner les mobilités

La mobilité des fonctionnaires, qu'elle soit professionnelle ou géographique, est un des grands enjeux de la réforme administrative. Il s'agit d'un besoin tant pour les agents, qui souhaitent évoluer dans leur carrière et diversifier leur parcours professionnel, que pour les administrations qui doivent organiser la rencontre des compétences des agents publics avec les besoins exprimés au sein de leurs services.

2.3.1 Favoriser la mobilité professionnelle des agents

En la matière, l'année 2010 fut l'année de mise en œuvre des mesures d'application directe de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, dite loi « mobilité » et de la publication de ses principaux décrets d'application.

Professionnaliser la RH

2.3.1.1 Les mesures d'application de la loi « mobilité »

De manière générale, cette réforme poursuit trois grands objectifs :

- **lever les obstacles statutaires et financiers à la mobilité**

La loi offre des garanties nouvelles aux fonctionnaires qui souhaitent évoluer dans leur vie professionnelle, tels que le droit au départ en mobilité, la possibilité d'être intégré directement ou après une période de cinq ans de détachement dans un autre corps ou cadre d'emplois et la reconnaissance mutuelle des avantages de carrière acquis lors d'une mobilité. Elle conforte également l'ouverture de l'ensemble des corps et cadres d'emplois de la fonction publique, en supprimant les obstacles juridiques au détachement et à l'intégration entre corps et cadres d'emplois de niveau comparable.

- **moderniser les pratiques de recrutement et de gestion des ressources humaines dans la fonction publique**

La loi permet de diversifier le recrutement (ouverture des concours internes aux ressortissants communautaires par exemple), de moderniser les règles d'évaluation et d'avancement des fonctionnaires (généralisation de l'entretien professionnel en lieu et place de la notation) et de simplifier la gestion statutaire des personnels (dématérialisation du dossier individuel des agents publics, assouplissement des règles de cumuls d'activités).

- **créer les conditions qui permettront d'assurer la continuité et l'adaptabilité du service**

La loi autorise dans certains cas le recours à l'intérim dans la fonction publique. Elle offre également un cadre juridique sécurisé aux transferts d'activités entre collectivités publiques, ainsi qu'entre collectivités publiques et organismes privés. Elle crée enfin un dispositif d'accompagnement personnalisé pour les fonctionnaires de l'État confrontés à la réorganisation de leur service.

La plupart des dispositions étant d'application directe, elles sont entrées en vigueur le lendemain de la publication de la loi. Leurs modalités d'application ont été précisées par la circulaire du 19 novembre 2009. Il s'agit notamment des nouveaux droits à la mobilité tels que l'assouplissement des conditions statutaires de détachement, le droit à intégration au-delà de cinq ans de détachement, l'intégration directe, le droit au départ en mobilité ou encore la reconnaissance mutuelle des avantages de carrière obtenus en position de détachement. C'est aussi le cas des règles liées à l'accompagnement des mobilités comme l'aménagement des règles de remboursement de la mise à disposition et la reprise des contrats des agents non titulaires dans le cadre des transferts d'activité. Il en va de même pour les mesures ayant trait au

recrutement notamment en matière d'harmonisation des conditions de remplacement des fonctionnaires par des agents non titulaires, le recours à l'intérim ou encore l'ouverture des concours internes aux ressortissants communautaires. Enfin, les dispositions d'application directe concernent aussi l'assouplissement du régime de cumuls d'activité et des conditions de cumul des agents à temps incomplet ou non complet.

De nombreux textes réglementaires sont venus préciser la loi.

Zoom sur les textes

- Décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française ;
- Décret n° 2010-467 du 7 mai 2010 modifiant le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions ;
- Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État ;
- Décret n° 2010-1079 du 13 septembre 2010 modifiant le décret n° 2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la commission de déontologie ;
- Décret n° 2010-1402 du 12 novembre 2010 relatif à la situation de réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'État ;
- Décret n° 2011-513 du 10 mai 2011 relatif à l'indemnité d'accompagnement à la mobilité de la fonction publique de l'État.

S'il est trop tôt pour faire le bilan de l'application de cette loi en matière de mobilité, il convient de noter que les mesures qui ont le plus d'effectivité sont les trois nouveaux droits reconnus au bénéfice des agents : le droit au départ en mobilité ; le droit à intégration après cinq ans de détachement et le droit à la reconnaissance des avantages de carrière acquis en période de détachement.

L'application concrète de ces diverses dispositions a, par ailleurs, fait apparaître un certain nombre de difficultés soulevées par les gestionnaires. Ils concernent principalement les règles de comparabilité des corps et cadres d'emplois et celles relatives au classement des agents.

C'est pourquoi, sur ces points, pour favoriser la mise en œuvre de ces nouvelles règles, un projet de circulaire commune aux trois versants de la fonction publique est en cours de finalisation.

Professionnaliser la RH

D'autre part, un certain nombre d'assouplissements seront apportés en la matière à l'occasion du projet de loi de mise en œuvre de l'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents non titulaires. Il s'agit notamment de clarifier les règles relatives à la comparabilité des corps et cadres d'emplois, d'harmoniser et rendre pleinement applicables les règles relatives à la promotion interne et à la reconnaissance mutuelle des avantages de carrière obtenus en position de détachement ainsi que de rénover les dispositions applicables à la mise à disposition.

2.3.1.2 Les outils de la mobilité

Afin de partager le sens de l'ensemble des dispositifs normatifs et non normatifs mentionnés précédemment, il convenait également de mettre à disposition de tous, en particulier des responsables RH, des conseillers mobilité-carrière (CMC), des cadres et des agents, des outils pratiques permettant de connaître et de comprendre la finalité globale et le fonctionnement de ces dispositifs.

Ainsi la DGAFP, avec le concours des ministères représentés au sein du réseau des conseillers mobilité-carrière, a diffusé une charte de la mobilité accompagnée d'une boîte à outils « kit-mobilité ».

La charte de la mobilité dans la fonction publique de l'État formalise les valeurs et les principes de la politique de mobilité en présentant la mobilité dans sa dimension dynamique, impliquant à la fois le service et l'agent et en mettant en lumière la cohérence de l'ensemble des dispositifs.

Sept principes sont définis et explicités :

- valoriser les parcours professionnels ;
- répondre aux intérêts partagés de l'employeur et de l'agent ;
- faire de l'agent un acteur de sa mobilité ;
- viser l'adéquation entre le profil du candidat et le poste ;
- accompagner les parcours et les projets professionnels ;
- concilier transparence et confidentialité ;
- communiquer et concerter.

Le kit « démarches, outils et acteurs de la mobilité » se présente sous la forme d'une pochette contenant des fiches pratiques standardisées. Il reprend sous forme de guides pratiques l'ensemble des dispositifs qui illustrent la rénovation de la gestion et de l'accompagnement de la mobilité dans la fonction publique d'État.

2.3.2 Le dispositif de réorientation professionnelle

Le dispositif de réorientation professionnelle confère une portée nouvelle au principe de la séparation du grade et de l'emploi et permet de mieux gérer le changement d'emploi lié à une réorganisation du service, en offrant à l'agent concerné, avant même la suppression effective de son emploi, un accompagnement individuel à la recherche d'emploi et un accès prioritaire aux outils de formation et de reconversion professionnelle.

L'objectif est de favoriser sa réaffectation dans les meilleures conditions sur un emploi correspondant à son niveau de qualification et à ses aspirations, soit dans son administration, soit, s'il le souhaite, dans une autre administration ou fonction publique ou dans le secteur privé.

Les modalités d'application de ce dispositif ont été précisées par le décret n° 2010-1402 du 12 novembre 2010 relatif à la situation de réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'État²⁶.

Le dispositif est fondé sur un dialogue permanent entre l'administration, l'agent concerné et un conseiller mobilité-carrière à travers l'établissement, la mise en œuvre et le suivi d'un programme d'action dénommé « projet personnalisé d'évolution professionnelle » (PPEP). Ce dernier tient compte de l'expérience professionnelle, des compétences et des aspirations de l'agent. Le fonctionnaire concerné par ce dispositif n'est ainsi jamais contraint d'accepter un emploi qui ne correspondrait pas à ses souhaits d'évolution professionnelle ou lui serait préjudiciable du point de vue de sa situation personnelle.

En outre, la situation de réorientation professionnelle, qui constitue une modalité de la position d'activité, n'affecte ni la rémunération, ni les droits à avancement ou à promotion de l'agent. Elle n'est pas limitée dans le temps et prend fin lorsque l'agent accède à un nouvel emploi, dans son administration ou un autre organisme public, voire dans le secteur privé. Ce n'est que par exception, si l'agent refuse plus de trois offres d'emplois correspondant à son grade et à son PPEP et tenant compte de sa situation de famille et de son lieu de résidence habituel, qu'il peut être placé en disponibilité d'office ou mis à la retraite d'office.

2.3.3 La mobilité inter-fonctions publiques

La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique favorise la mobilité professionnelle des agents publics, notamment inter-fonctions publiques en renforçant les possibilités de détachement, de mise à disposition et d'intégration des fonctionnaires sur des postes ne relevant pas de leur corps d'origine.

²⁶ JO, 16 novembre 2011.

Professionnaliser la RH

Le Centre national de gestion des praticiens et des directeurs de la fonction publique hospitalière (CNG) et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ont signé, le 5 octobre 2010, une convention-cadre pour favoriser et accompagner la mobilité des cadres entre les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Cette convention souligne l'importance d'une coopération entre établissements publics ayant des champs professionnels communs et la nécessité d'ouvrir des passerelles entre les corps et les métiers des fonctions publiques pour permettre des mobilités croisées.

Dans l'optique de favoriser les mobilités inter-fonctions publiques des agents et, dans le cadre du renforcement des synergies entre les trois versants de la fonction publique, la DGAFP a élaboré un projet de convention de partenariat dans le domaine des ressources humaines, d'une part, avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et la Direction générale des collectivités locales (DGCL), instances représentant la fonction publique territoriale et, d'autre part, avec la Direction générale de l'offre de soins (DGOS), pour la fonction publique hospitalière.

2.3.4 Le marché de l'emploi public

Depuis juin 2008, la fonction publique de l'État s'est dotée d'une bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) qui ne cesse de voir sa notoriété s'accroître.

En trois ans d'existence, ce sont 5,6 millions de visiteurs qui se sont connectés au site www.biep.gouv.fr pour consulter les offres de postes mises en ligne par les services de l'État, de plus en plus nombreux à utiliser ce vecteur de publication. Réservée à l'origine aux services de la fonction publique de l'État, la BIEP s'est ouverte depuis le second trimestre 2011 à des recruteurs des autres fonctions publiques (territoriale et hospitalière). Le nombre de contributeurs est en constante augmentation, à raison d'une création de compte par semaine en moyenne, dépassant dorénavant les 650 services inscrits.

Face à ce succès, il a été jugé nécessaire, en 2011, de rénover l'outil afin de le doter de fonctionnalités améliorant son ergonomie et facilitant son utilisation. Projet d'ampleur, cette rénovation, tant fonctionnelle que technique se déroulera sur l'ensemble de l'année 2011 et se poursuivra sur le premier semestre 2012.

D'existence plus récente, les 23 bourses régionales interministérielles de l'emploi public (BRIEP) sont une déclinaison régionale de la bourse nationale. Elles sont supportées par les plates-formes régionales d'appui interministériel à la RH. Autonomes, elles sont abondées par les recruteurs locaux et viennent compléter l'offre nationale.

En 2010, ce sont 13 000 offres qui ont été publiées sur la BIEP et les BRIEP, soit 43% d'augmentation par rapport à 2009, portant à 30 500 le nombre total d'offres publiées depuis l'ouverture du site.

Les Bourses de l'emploi des centres de gestion

Les missions des centres de gestion de la fonction publique territoriale en matière d'emploi sont définies par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Dans son article 23, la loi n° 84-53 fait obligation aux centres de gestion d'assurer la publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B, C des collectivités territoriales de leur ressort géographique. Ces dernières doivent également déclarer aux centres de gestion la totalité des nominations auxquelles elles procèdent.

Pour le suivi de ces obligations administratives, les centres de gestion ont presque tous dématérialisé leurs procédures au cours des dix dernières années. Au quotidien, la grande majorité des CDG propose :

- aux demandeurs d'emploi, d'accéder à l'ensemble des offres d'emplois de leur territoire, offres statutaires, mais également des offres pour assurer des remplacements, des recrutements saisonniers et répondre à des besoins occasionnels ;
- aux employeurs, d'accéder à des viviers de candidatures constitués de fonctionnaires à la recherche de mobilités, de lauréats de concours mais également de candidats en provenance d'autres horizons (secteur privé notamment).

Les services des CDG ont, pour nombre d'entre eux, noué ces dernières années des partenariats actifs pour favoriser, au service de l'emploi, les points de contact entre la FPT et d'autres « univers ». Des échanges soutenus ont notamment été engagés dans le cadre de nombreux partenariats tant avec la FPE (PFRH, Pôle Défense mobilité, MFAFP, etc.) qu'avec Pôle emploi, des entreprises publiques (France Telecom, Imprimerie nationale, La Poste, etc.) ou le secteur associatif local.

Dans cet esprit d'ouverture à tous les types de demandes et d'offres d'emploi, cinq sites internet ont vu le jour au cours de ces dernières années :

- www.cap-territorial.fr rassemble les offres et demandes d'emploi pour la FPT dans 41 départements (principalement de l'Est et du Sud-ouest de la France) ;
- www.emploi-territorial.fr couvre 31 départements (majoritairement de la façade Atlantique et du Sud-est) ;
- www.cdg69.fr (logiciel Escort) pour le département du Rhône ;
- www.rdveremploi-public.fr qui couvre 8 départements (Alpes-Maritimes, Indre-et-Loire et tous les départements de la couronne parisienne - à l'exception de la Seine-et-Marne) ;
- www.fncdg.com le site de la Fédération des CDG, regroupe en 1^{ère} ou 2nde main les offres d'emploi de nombre d'entre eux.

La mobilité des agents de la fonction publique de l'État a de multiples facettes. Quatre d'entre elles sont abordées dans le cadre de la présente fiche thématique : il s'agit des mobilités géographique, catégorielle, structurelle et statutaire. Ne sont évaluées ici, faute de sources d'informations, ni les mobilités fonctionnelles (changement de poste de travail ou/et de fonction), ni le changement d'établissement, ni le changement d'adresse du lieu de travail.

Entre 2008 et 2009, 5,2 % des agents titulaires civils de l'État ont changé de département dans lequel ils exercent leurs fonctions (contre 4,9 % entre 2007 et 2008), tandis que 2,2 % ont changé de catégorie socioprofessionnelle. Par ailleurs, 0,6 % des agents présents en 2008 et en 2009 ont connu un changement de ministère, soit une hausse de 0,3 point par rapport à l'année précédente.

En 2009, a été mise en place l'affectation en position normale d'activité (PNA, voir le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 et la circulaire n° 2179 du 28 janvier 2009) : 5,4 % des fonctionnaires sont ainsi

affectés ou en PNA au 31 décembre 2009. Dès lors, à cette date, il s'avère que 12,6 % des titulaires civils des ministères n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine, hors les deux ministères qui n'ont pas répondu à l'enquête cette année (à savoir Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité, ainsi que Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative). Si l'on exclut les titulaires affectés ou en position normale d'activité, ce sont 7,2 % des titulaires qui n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine, contre 6,6 % au 31 décembre 2008.

En 2009, compte tenu de la mise en place de la position normale d'activité, les agents en mobilité statutaire se répartissent en : 42,9 % en titulaires affectés ou PNA ; 31,1 % en détachement ; 18,0 % en disponibilité ; 3,6 % mis à disposition ; 4,0 % en congé parental ; 0,4 % seulement en position hors cadre.

Les catégories A et A+ sont les plus représentées en congé parental (70,6 %), en position hors cadre (70,2 %) et en disponibilité (59,9 %).

III Définitions et méthodes

• **La mobilité géographique** consiste en un changement de zone d'études et d'aménagement du territoire (ZÉAT) ou de département de fonction à l'intérieur d'une même ZÉAT. Le taux de mobilité géographique est le rapport entre l'effectif des agents titulaires civils de l'État ayant changé de département de fonction entre l'année n et l'année n+1 sur l'effectif des agents titulaires civils de l'État présents les deux années consécutives (en n et en n+1). Ce taux est la somme de deux types de mobilité géographique : la mobilité qui correspond au changement de ZÉAT et la mobilité qui correspond à un changement de département de fonction à l'intérieur d'une même ZÉAT. La liste suivante détaille la nomenclature de ces ZÉAT (en fonction des régions qui les constituent) :

- la zone « Île-de-France » : Île-de-France ;
- la zone « Bassin Parisien » : Bourgogne, Centre, Champagne-Ardenne, Basse-Normandie, Haute-Normandie, Picardie ;
- la zone « Nord » : Nord-Pas-de-Calais ;
- la zone « Est » : Alsace, Franche-Comté, Lorraine ;
- la zone « Ouest » : Bretagne, Pays de la Loire, Poitou-Charentes ;
- la zone « Sud-Ouest » : Aquitaine, Limousin, Midi-Pyrénées ;
- la zone « Centre-Est » : Auvergne, Rhône-Alpes ;
- la zone « Méditerranée » : Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse ;
- « Autres régions » : DOM et étranger ;

• **La mobilité structurelle** consiste ici en un changement de ministère. Le taux de mobilité interministérielle est donc le rapport entre les agents titulaires civils de l'État ayant changé de ministère entre l'année n et l'année n+1 sur le total des agents titulaires civils de l'État présents les deux années consécutives.

• **La mobilité catégorielle** consiste en un changement de catégorie socioprofessionnelle. Le taux de mobilité catégorielle est calculé comme le rapport entre les agents titulaires civils de l'État ayant changé de catégorie socioprofessionnelle entre l'année n et l'année n+1 sur le total des agents titulaires civils de l'État présents les deux années consécutives. La mobilité catégorielle est abordée via la nomenclature des catégories socioprofessionnelles et des qualifications dans la fonction publique de l'État (sur quatre positions).

• **La mobilité en référence au statut général des fonctionnaires** recouvre plusieurs cas, à savoir : le détachement, la mise à disposition, la position hors cadre et la disponibilité, ainsi que la position normale d'activité (depuis 2009). Ces modalités permettent aux agents de l'État d'effectuer, par exemple, des mobilités vers d'autres corps de la fonction publique, vers le privé, etc. Les positions statutaires des fonctionnaires sont définies par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, dans le statut général des fonctionnaires de l'État.

Tout fonctionnaire de l'État est placé dans l'une des positions suivantes : 1/ activité à temps complet ou à temps partiel, 2/ détachement, 3/ position hors cadre, 4/ disponibilité, 5/ congé parental.

L'activité à temps complet ou à temps partiel est la position ordinaire : il s'agit de la position de l'agent qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade.

Un fonctionnaire en position d'activité peut être mis à disposition. Il est alors soumis aux mêmes obligations et

4 Thème - Parcours professionnels

4.5 Mobilités et promotion sociale des agents des ministères

bénéficie des mêmes droits que les agents de son corps en position d'activité, mais il effectue son service dans une autre administration que la sienne.

Un fonctionnaire **en détachement** est placé hors de son corps d'origine ; il continue toutefois à jouir des droits à l'avancement et à la retraite attachés à ce corps.

Pour être en position **hors cadre**, un fonctionnaire doit remplir les mêmes conditions que pour être détaché, ainsi qu'une condition de durée de service (quinze ans minimum). À la différence du détachement, il ne bénéficie plus des droits à l'avancement et à la retraite de son ancien corps ; il est soumis au régime d'avancement et de retraite régissant son nouveau poste.

La **disponibilité** est la position de l'agent placé hors de son administration ou service d'origine. Le fonctionnaire cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Un fonctionnaire **en congé parental** est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant.

Les agents **affectés ou en position normale d'activité** (PNA) appartiennent à des corps gérés par le ministère, mais sont affectés en dehors de celui-ci, soit hors de son administration centrale et de ses services déconcentrés, soit dans l'un de ses EP, soit dans un autre ministère, soit dans un EP d'un autre ministère. Il s'agit d'agents en fonction hors du ministère, qui ne sont ni en position de détachement, ni en position de MAD (décret n° 2008-370 du 18 avril 2008).

Sources et champs :

• **Les mobilités géographique, catégorielle et structurelle** : les données utilisées pour l'évaluation de ces trois mobilités sont établies à partir de l'exploitation des fichiers de paie des agents de l'État (Insee), complétés par les déclarations annuelles des données sociales (DADS), tout particulièrement pour les établissements publics. L'ensemble constitue le fichier général de l'État (FGE) de l'Insee. De nouvelles informations permettant de mieux caractériser les agents de la fonction publique ont été introduites dans les DADS (norme « DADS-U ») à partir de l'année 2006. Portant en particulier sur le statut et l'activité des agents, elles permettent de mieux caractériser les emplois principaux ou secondaires et ainsi d'améliorer la qualité des résultats.

Dans le fichier de paie, tout agent est caractérisé par un « employeur » qui correspond à un ministère « budgétaire ». L'employeur est le service ou l'établissement qui paie l'agent. On ne tient pas compte des remboursements éventuels entre

les services : un fonctionnaire « prêté » par un ministère A à un ministère B mais qui reste payé par le ministère A, lequel se fait rembourser par B, est comptabilisé parmi les effectifs de A. A fortiori, dans les cas de mises à disposition gratuites de A vers B, l'agent est comptabilisé en A.

Le champ est constitué des agents titulaires des ministères civils de l'État. Les militaires, les stagiaires et élèves fonctionnaires, les agents en congé longue durée, les agents non titulaires (en CDI ou en CDD), les ouvriers d'État ne figurent pas dans le champ. La mesure de la mobilité chaque année implique que seuls les agents titulaires civils de l'État présents deux années consécutives et qui sont dans une position normale d'activité soient pris en compte. Ne sont pas pris en compte dans le champ les agents ayant un identifiant invalide (14 000 en 2008 et 1 336 en 2009).

• **La mobilité statutaire** : cette forme de mobilité est évaluée à partir des données de l'enquête « Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la fonction publique de l'État » (TEMS).

L'enquête TEMS est conçue en deux parties : la première, dite « de cadrage », repose sur un dispositif annuel allégé ; la seconde partie, dite « approfondie », est constituée de tableaux plus fouillés sur deux sous-populations avec une rotation tous les deux ans sur les sous-populations concernées (parmi les détachements, mises à disposition, hors cadre, disponibilités et congés parentaux).

La première sous-partie relative à la transparence de l'emploi dans la FPE couvre les ministères et leurs établissements publics sous tutelle. Elle permet de distinguer les différents périmètres de décompte des effectifs : « payés », « en fonction » et « gérés » (voir la Fiche thématique 1.4). La deuxième sous-partie est consacrée à la mobilité statutaire et permet de fournir des informations sur les agents n'exerçant pas leur activité dans leur administration d'origine (effectif, répartition par catégorie hiérarchique, par sexe, par âge, par durée dans les différentes positions, etc.).

Pour les informations portant sur la mobilité statutaire au 31 décembre 2009, seules des ventilations détaillées sur les positions de hors cadre, disponibilité et congé parental sont disponibles.

Par rapport à l'année 2007 où l'ensemble des ministères avaient répondu à l'enquête, les données sur les mobilités statutaires au 31 décembre 2009 n'ont pas été transmises par les deux ministères suivants : Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité ; Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative.

DOCUMENT 14

LES POSITIONS DURANT LA CARRIERE DU FONCTIONNAIRE

Page 1 : position normale d'activité

Page 2 : mise à disposition

Page 4 : détachement

Page 6 : disponibilité

Page 8 : position hors cadre

POSITION NORMALE D'ACTIVITE

Textes de référence

- Décret n°2008-370 du 18 avril 2008, organisant les conditions d'exercice de fonctions, en position d'activité dans les administrations de l'Etat
- Circulaire n°2179 du 28 janvier 2009, relative à la mise en œuvre du décret n°2008-370 organisant les conditions d'exercice de fonctions, en position d'activité dans les administrations de l'Etat.

Définition

Dans le cadre d'une affectation, un agent est en position normale d'activité s'il exerce dans son service d'accueil les missions définies dans son statut. Ceci est déterminé en comparant les fiches de poste dans lesquels l'agent peut servir dans son administration d'origine et la fiche du poste sur lequel il doit être affecté (appui RIME).

Conditions d'accès

Tous les fonctionnaires qui en font la demande : le cadre est individuel (candidature sur emploi vacant).

Lieux d'affectation

- dans les services centraux, les services déconcentrés et les services à compétence nationale du ministère gestionnaire,
- auprès des établissements publics placés sous sa tutelle (EPIC, EPLE, EPSCP, EPA),
- dans les services d'un autre ministère (centraux, déconcentrés ou services à compétence nationale),
- dans les établissements publics placés sous tutelle d'un autre ministère (EPIC, EPLE, EPSCP, EPA),
- auprès des services des autorités administratives indépendantes, non dotées de la personnalité morale.

Règles applicables à la rémunération

- Versement : administration d'emploi.
- Régime indemnitaire : celui du corps d'origine.
- L'administration d'accueil peut verser des primes et indemnités correspondant à des sujétions particulières liées à l'emploi, selon ses propres règles.

Gestion statutaire

- Dévolue à l'administration d'origine, à l'exception des pouvoirs délégués à l'administration d'emploi.
- Entretien professionnel mené par l'administration d'accueil, qui fait un rapport à l'administration d'origine.

Gestion de proximité

- Partagée entre administration d'origine et d'accueil selon les dispositions prévues par l'arrêté fixant la délégation de pouvoir.

- Pour les actes ne relevant pas de l'intervention d'une CAP (autorisation de congés, temps partiel, sanctions du 1^{er} groupe) : administration d'emploi.

Conditions de travail

- Fixées par l'administration d'emploi.
- Compte épargne-temps : gestion par administration d'origine (sauf accord de gestion contraire).
- Temps partagé : non.

Formation

- Formation continue : administration d'emploi.
- DIF : géré par l'administration d'emploi le temps de l'affectation.

Durée Indéterminée

Nouveauté

- Décloisonnement des corps : élargissement des possibilités d'affectation des membres d'un corps, quel que soit le ministère gestionnaire, à l'ensemble des emplois des autres ministères et établissements publics, dont les fonctions correspondent aux missions qu'ils ont vocation à accomplir.
- Simplification des délégations de gestion des actes non soumis à l'avis préalable des CAP au ministère d'affectation.
- L'administration gestionnaire ne peut s'opposer plus de 3 mois au départ de l'agent, hors nécessité absolue de service.

MISE A DISPOSITION

Textes de référence :

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière
- Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions
- Décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux
- Circulaire n°2167 du 5 août 2008, relative à la réforme du régime de mise à disposition des fonctionnaires de l'Etat.

Définition

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante mais qui effectue son service dans une autre administration que la sienne. Il peut exercer des missions plus larges que celles prévues dans son corps d'origine.

Conditions d'accès

- Sur accord de l'agent titulaire et non titulaire (en CDI)
- Sur arrêté ou décision de l'organisme d'origine
- Une convention signée entre l'organisme d'origine, d'accueil et l'agent, définit la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition, ses conditions d'emploi, les modalités du contrôle et de l'évaluation de ces activités, les modalités de remboursement de la rémunération par l'organisme

d'accueil, les missions de service public qu'il exerce (pour un organisme concourant à la mise en œuvre d'une politique publique)

- Un salarié du secteur privé peut être mis à disposition au profit de l'administration (compétence techniques particulière utile pour mener un projet).

Cas de mise à disposition

Elle peut être faite au profit :

- Des administrations de l'Etat,
- Des autorités administratives indépendantes, avec ou sans personnalité morale,
- Des établissements publics,
- Des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,
- Des établissements mentionnées à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Hospitalière,
- d'une organisation internationale intergouvernementale,
- d'un Etat étranger,
- d'un organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des missions de service public qui leur sont confiées.

Règles applicables à la rémunération :

- Versée par l'administration d'origine, remboursée par l'organisme d'accueil (sauf dérogation).
- Indemnités des frais et sujétions en rapport avec l'exercice professionnel : organisme d'accueil.
- Possibilité d'un complément de rémunération versé par l'organisme d'accueil.

Gestion statutaire

- L'agent est suivi par son administration d'origine.

Gestion de proximité :

- Partagée entre l'administration d'origine et celle d'emploi, dans le cadre fixé par la convention.
- Entretien professionnel : réalisé par l'administration d'accueil (organisme d'origine s'il s'agit d'un service d'inspection).

Conditions de travail

- Pouvoir disciplinaire : administration d'origine, au regard des rapports de l'organisme d'accueil sur la manière de servir.
- Conditions de travail : fixées par la convention de mise à disposition.
- Temps partagé : possible.

Formation :

- La formation continue peut être prise en charge par l'administration d'emploi.
- DIF : relève de l'administration d'origine.

Durée

- 3 années maximum, renouvelable.

Fin

- Fin anticipée : possible
 - o sur demande de l'agent,
 - o de l'administration d'origine
 - o ou d'accueil (sans préavis dans le cas d'une faute).
- Retour dans l'administration d'origine :
 - o réaffectation dans ses fonctions antérieures
 - o si ce n'est pas possible, affectation dans un emploi correspondant à son grade.
- Intégration : au bout de 3 ans, une intégration statutaire dans le service d'accueil est proposée.

Nouveautés

- La notion de passerelle : la possibilité de changement de fonctions et de missions, sans changement de corps, est élargie aux 3 Fonctions Publiques.

DETACHEMENT

Textes de référence :

- Loi n°84.16 du 11 janvier 1984.
- Décret n°85.986 du 16 septembre 1985 modifié par le décret n°93.1052 du 1er septembre 1993.
- Décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'Etat.
- Circulaire n°2179 du 28 janvier 2009, mise en œuvre du décret n°2008-370 du 18 avril 2008, organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'Etat.

Définitions Le détachement est la situation de l'agent qui :

- se trouve placé, à sa demande ou d'office, dans un corps, cadre d'emplois ou emploi différent de son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine,
- exerce ses fonctions et est rémunéré selon les règles applicables dans ce corps, cadre d'emplois ou emploi d'accueil.

A l'exception des corps comportant des attributions juridictionnelles, tous les corps et cadres d'emplois des 3 fonctions publiques sont ouverts au détachement, même lorsque les statuts particuliers ne le prévoient pas ou lorsqu'ils comportent des dispositions contraires.

Tous les corps et cadres d'emplois civils des 3 fonctions publiques sont ouverts aux militaires et tous les corps militaires sont ouverts aux fonctionnaires civils des 3 fonctions publiques.

Toutefois, l'agent souhaitant être détaché dans un corps ou cadre d'emplois, dont l'exercice des fonctions est subordonné à la possession d'un titre ou d'un diplôme spécifique, ne peut y accéder qu'à condition d'être titulaire de ce titre ou diplôme (cas des professions médicales, par exemple).

Il a normalement lieu dans un corps ou cadre d'emplois d'un niveau équivalent au corps ou cadre d'emplois d'appartenance du fonctionnaire.

Conditions d'accès

- Etre titulaire.
- A la demande de l'agent ou d'office (FPE : auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'Etat dans un emploi conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite, après avis des CAP compétentes et à condition que le nouvel emploi soit équivalent à l'ancien).
- Décision prise par arrêté de l'administration d'accueil, accord de l'administration d'origine nécessaire (ne peut s'y opposer avec 3 mois de préavis, sauf nécessité absolue de service), sauf pour les cas de plein droit.

Cas de détachement

Sous réserve des nécessités de service :

- auprès d'une administration ou d'un établissement public relevant de l'une des 3 fonctions publiques,
- auprès d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public,
- auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé assurant des missions d'intérêt général,
- pour participer à une mission de coopération,
- pour dispenser un enseignement à l'étranger,
- pour remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une organisation internationale intergouvernementale,
- pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international,
- auprès d'une entreprise privée, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public pour y effectuer des travaux de recherche d'intérêt national ou pour assurer le développement dans le domaine industriel et commercial, de recherches de même nature,
- auprès d'un parlementaire en France ou d'un représentant de la France au Parlement européen,

- pour contracter un engagement dans l'armée française ou pour exercer une activité dans la réserve opérationnelle,
- auprès de l'administration d'un autre pays de l'Union européenne ou Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen,
- dans la fonction publique territoriale, auprès :
 - o d'organismes de formation pour les fonctionnaires,
 - o du Médiateur de la République,
 - o de la commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL),
 - o du conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA),
- dans la fonction publique hospitalière, auprès :
 - o d'une agence régionale de l'hospitalisation,
 - o d'un groupement de coopération sanitaire ou d'un groupement de coopération sociale ou médico-sociale,
 - o d'une entreprise liée à un établissement public de santé par un contrat,
 - o d'un groupement d'intérêt public ou d'un groupement d'intérêt économique assurant des actions de coopération,
 - o du Médiateur de la République,
 - o de la CNIL,
 - o du CSA.

De plein droit :

- pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou certaines fonctions publiques électives,
- pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un autre emploi de la fonction publique ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois,
- pour exercer un mandat syndical,
- dans la fonction publique d'Etat, sur l'un des emplois supérieurs laissés à la décision du Gouvernement,
- dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, sur un emploi fonctionnel.

Règles de gestion de la rémunération

- Versement : administration d'emploi.
- Part variable : si le détachement est prononcé d'office, l'agent conserve sa rémunération.

Gestion statutaire

- Double carrière :
 - o droit à l'avancement conservé dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine
 - o bénéfice des droits à l'avancement dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'accueil.
- PFR : l'entretien professionnel est mené par l'administration d'accueil (longue durée) ou par l'administration d'origine au regard des remarques de l'administration d'accueil (courte durée).
- Actes ne relevant pas de l'intervention d'une CAP (autorisation de congés, temps partiel, sanctions du 1^{er} groupe) : administration d'accueil.

Gestion de proximité

- Entièrement assurée par l'administration d'emploi.

Conditions de travail

- Fixée par l'administration d'emploi.
- Régime d'aménagement du temps de travail : administration d'emploi.

Formation

- Formation continue : prise en charge par l'administration d'emploi.
- DIF : géré par l'administration d'emploi durant le détachement.

Durée

- Courte durée, non renouvelable : 6 mois, 1 an pour les détachements à l'étranger ou dans certaines collectivités d'Outre Mer.
- Longue durée, renouvelable : 5 ans,

Fin

- Fin anticipée (3 mois avant la fin prévue de remise à disposition, sauf faute grave)
 - o décidée par l'administration d'accueil (hors faute professionnelle) : si en surnombre dans son corps d'origine, continue à être rémunéré par l'administration d'accueil,
 - o par l'administration d'origine,
 - o par l'agent : s'il ne peut être réintégré directement, il est mis en disponibilité d'office.
- Fin normale :
 - o réintégration dans son corps d'origine, même en surnombre et réaffectation à un emploi correspondant au grade.
- Intégration, renouvellement : au terme de 5 années
 - o L'agent peut demander à intégrer directement son corps ou cadre d'emplois d'accueil
 - o S'il ne le souhaite pas, il peut rester en détachement ou demander un renouvellement.

Nouveautés

- Corps civils et militaires sont ouverts l'un à l'autre
- Possibilité d'intégration directe avec accord des 2 parties
- Droit à la mobilité : sous réserve de 3 mois de préavis, l'administration d'origine ne peut refuser un détachement sauf sous condition de nécessité absolue.
- Aménagement du principe de la double carrière : reconnaissance mutuelle entre administrations des promotions acquises pendant le détachement.
- Reclassement de l'agent à l'échelon et au grade qui lui sont le plus favorable : au retour dans le corps d'origine, au premier renouvellement du détachement, à l'intégration dans le corps d'accueil.
- Plus de plafond de rémunération.

----- **DISPONIBILITE**

Textes de référence

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière
- Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadre, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux
- Décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif à certaines positions des fonctionnaires hospitaliers
- Décret n° 2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la commission de déontologie

Définition

La disponibilité est la situation de l'agent qui se trouve placé temporairement, à sa demande ou d'office, hors de son administration ou service d'origine et qui cesse de bénéficier, durant cette période, de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Conditions d'accès

- Etre titulaire.

- De droit ou avec l'accord de l'administration d'accueil (sous réserve de 3 mois de préavis, et de nécessité absolue de service) ou d'office.

Cas de mise en disponibilité

De droit, pour

- pour donner des soins à son conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un enfant ou un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave (3 ans, renouvelable 2 fois),
- élever un enfant de moins de 8 ans ou donner des soins à un enfant à charge, à son conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne (3 ans, renouvelable sans limitation),
- suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un PACS, si celui-ci doit établir, pour des raisons professionnelles, son domicile dans un lieu éloigné (3 ans, renouvelable sans limitation),
- se rendre en Outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants (d'une durée de 6 semaines maximum),
- exercer un mandat d'élu local (durant la durée du mandat),
- dans la fonction publique hospitalière, rechercher un nouvel emploi, lorsque son précédent emploi a été supprimé et qu'il n'a pas pu faire l'objet d'une mesure de reclassement (3 ans, renouvelable).

Sous réserve des nécessités du service pour :

- études ou recherches présentant un intérêt général (3 ans, renouvelable 1 fois),
- convenances personnelles (3 ans renouvelable, dans la limite de 10 ans sur l'ensemble de la carrière),
- créer ou reprendre une entreprise (2 années maximum),
- dans la fonction publique hospitalière, exercer une activité dans un organisme international (3 ans, renouvelable 1 fois).

D'office pour raisons de santé

- Le fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office, après avis du comité médical ou de la commission de réforme, lorsqu'il a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée et qu'il ne peut pas être reclassé dans l'immédiat, en raison de son état de santé (1 an maximum, renouvelable 2 fois, exceptionnellement 3 fois).

Si le fonctionnaire n'a pas pu être reclassé au cours de ces 3 ans, il est, à la fin de cette période :

- soit, réintégré dans son administration,
- soit, admis à la retraite pour invalidité,
- soit, licencié.

D'office :

- dans les 3 fonctions publiques, en cas de réintégration anticipée à l'issue d'un détachement (ou dans la fonction publique territoriale, d'une mise en position hors cadres) et que son administration d'origine ne dispose pas d'emploi vacant correspondant à son grade pour le réintégrer de suite,
- dans la fonction publique hospitalière, à l'expiration normale de son détachement, lorsqu'aucun emploi correspondant à son grade n'est vacant dans son établissement d'origine,
- dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, s'il refuse une offre d'emploi de la part de son administration d'origine, à l'issue d'un détachement, et dans la fonction publique territoriale, à l'issue d'une mise en position hors cadres ou d'un congé parental.

A l'issue d'une réorientation professionnelle

- Dans la fonction publique d'Etat, le fonctionnaire qui a été placé en situation de réorientation professionnelle en raison de la restructuration de son administration et qui a refusé

successivement 3 offres d'emploi public fermes et précises correspondant à son grade et à son projet personnalisé d'évolution professionnelle, est placé en disponibilité d'office.

Exercice d'une activité privée lucrative, salariée ou non

- L'agent doit en informer son administration par écrit, au plus tard un mois avant la cessation de ses fonctions.
- Une commission de déontologie, placée auprès du Premier ministre, est chargée d'apprécier la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par l'agent dans l'administration, au cours des 3 dernières années. Selon les fonctions confiées à l'agent dans l'administration, la saisine de la commission est obligatoire ou facultative et doit intervenir préalablement à l'exercice de l'activité envisagée.

Contrôle

- L'agent doit pouvoir justifier de la situation qui l'a amené à demander une mise en disponibilité.
- L'administration peut faire procéder à des enquêtes.

Réintégration :

Pour les 3 Fonctions Publiques

- Demande de réintégration : demandée 3 mois avant l'expiration de la période de disponibilité.
- subordonnée à la vérification de l'aptitude physique de l'agent à reprendre ses fonctions.
- En cas d'adoption, le fonctionnaire est réintégré et réaffecté dans son emploi antérieur.
- Si refus successif de 3 postes, l'agent peut être licencié, après avis de la CAP.
- Si demande de réintégration anticipée, possibilité d'être maintenu en disponibilité, si aucun emploi vacant n'est disponible.

Pour la Fonction Publique d'Etat

- Si disponibilité pour soins à un parent, élever un enfant de moins de 8 ans ou suivre son conjoint, le fonctionnaire est réintégré à la 1ère vacance d'emploi dans son corps d'origine.
- Dans les autres cas, l'administration doit lui proposer l'un des 3 premiers emplois vacants correspondant à son grade ; dans l'attente de sa réintégration, le fonctionnaire est maintenu en disponibilité.

Nouveauté

- Fonction Publique d'Etat : situation de mise en disponibilité suite à 3 refus d'affectation.

POSITION HORS CADRE

LA POSITION HORS CADRE

Souvent utilisée pour les hauts fonctionnaires dont les compétences leurs permettent d'exercer dans des fonctions privées.

Par exemple, DRH du Ministère de l'Intérieur, directeur à la DGAFP, actuellement DRH à la RATP.

Fin de la position hors-cadres

- Elle résulte généralement, soit d'une demande de réintégration, soit de l'admission à la retraite
- La réintégration est de droit à l'expiration de chaque période de mise hors-cadres et s'effectue sur la première vacance dans le corps d'origine

LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Les CAP sont des instances que l'administration employeur doit obligatoirement consulter avant de prendre certaines décisions relatives à la carrière des fonctionnaires.

Les CAP rendent des avis favorables ou défavorables aux décisions envisagées.

Ces avis ne s'imposent pas à l'administration employeur qui peut finalement prendre des décisions contraires aux avis rendus.

La consultation préalable des CAP est obligatoire pour les décisions concernant notamment :

- les refus de titularisation,
- l'avancement d'échelon et de grade,
- la promotion interne,
- les mises en détachement, disponibilité, congé parental,
- certaines sanctions disciplinaires.

Dans ce dernier cas, les CAP siègent en conseil de discipline.

Le champ de compétences des CAP n'est pas strictement identique d'une fonction publique à l'autre : dans les fonctions publiques d'Etat et hospitalière (FPE, FPH), les décisions de titularisation doivent par exemple être soumises à l'avis préalable des CAP alors que cela n'est pas le cas dans la fonction publique territoriale (FPT).

Dans la FPE, une CAP est créée pour chaque corps de fonctionnaires.

Les CAP sont placées auprès de l'autorité administrative gestionnaire du corps concerné.

Toutefois, des CAP communes à plusieurs corps peuvent être créées et pour certains corps, les CAP peuvent être déconcentrées, il n'existe alors pas de CAP nationale.

Dans la FPT et la FPH, les CAP sont constituées par catégories A, B, C.

Dans la FPT, il y a une CAP par catégorie, dans la FPH, 3.

Dans la FPT, les CAP sont créées auprès des collectivités territoriales ou des centres de gestion lorsque les collectivités sont affiliées à ces établissements.

Dans la FPH, les CAP sont créées auprès des établissements hospitaliers ; des CAP sont également créées au niveau départemental pour les personnels ne relevant pas de CAP locales.

En outre, il est institué des comités consultatifs nationaux pour chaque corps de catégorie A de direction.

Les CAP sont composées, en nombre égal, de représentants des personnels, à l'égard desquelles elles sont compétentes, et de représentants de l'administration employeur.

Elles ont des membres titulaires et suppléants en nombre égal.

Les représentants titulaires et suppléants des personnels sont élus, par les fonctionnaires, au scrutin de liste avec représentation proportionnelle.

Dans la FPE, les élections ont lieu tous les 3 ans, dans la FPT, tous les 6 ans et dans la FPH, tous les 4 ans.

Les séances des CAP ne sont pas publiques.

Un procès-verbal est établi à chaque séance ; il est transmis aux membres de la commission.

Les CAP se réunissent à la demande de l'administration employeur ou à la demande d'une partie de ses membres.

Elles peuvent aussi, dans certains cas, être saisies par les fonctionnaires : en cas de contestation de notation, suite à un refus de temps partiel, par exemple.

A noter : dans la FPH, les agents non titulaires peuvent saisir la CAP compétente à l'égard des fonctionnaires hospitaliers lors de certains litiges.

Les commissions consultatives paritaires

Sur le modèle des CAP, sont instituées, dans toutes les administrations et établissements publics de l'Etat, une ou plusieurs commissions consultatives paritaires, compétentes à l'égard des agents non titulaires.

Ces commissions sont obligatoirement consultées avant toute décision :

- de licenciement, devant intervenir après la période d'essai,
- disciplinaire (sauf pour les avertissements et les blâmes),
- intéressant la situation professionnelle individuelle d'agents non titulaires.

La composition, l'organisation, le fonctionnement et les modalités de désignation des représentants des personnels concernés de ces commissions sont fixés par arrêtés ministériels.

Références

- Décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires (fonction publique d'Etat)
- Décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- Décret n° 91-790 du 14 août 1991 relatif aux commissions administratives paritaires nationales de la fonction publique hospitalière
- Décret n° 2003-655 du 18 juillet 2003 relatif aux commissions administratives paritaires locales et départementales de la fonction publique hospitalière
- Article 1-2 : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat