



Les différents dispositifs de mobilité des fonctionnaires et agents contractuels

Conseils pratiques publié le 20/04/2023, vu 3050 fois, Auteur : [Maître Sylvain Bouchon](#)

La mobilité des fonctionnaires peut revêtir différentes formes : détachement, mutation, mise à disposition... La mobilité des agents contractuels en CDI est aussi possible.

La mobilité des fonctionnaires est largement encouragée, au point d'être quasiment érigée au rang de droit personnel du fonctionnaire.

De fait, plusieurs cadres favorisent la mobilité, vers les autres fonctions publiques, mais également vers le secteur privé.

En voici une présentation schématique.

La mutation

La mutation d'un fonctionnaire correspond au changement d'affectation sur l'un des postes de son grade lui donne vocation à occuper. Contrairement au détachement, la mutation consiste à occuper un autre emploi auquel son grade donne vocation. Le fonctionnaire muté reste donc en position d'activité à l'intérieur de son corps.

La mutation ne doit pas être confondue avec un simple changement d'affectation. La mutation est susceptible de contrôle par le juge, au contraire du changement d'affectation, qui constitue une simple mesure d'ordre intérieur, insusceptible de recours contentieux.

Comment distinguer les deux notions ?

On retrouve ici un raisonnement proche du droit du travail applicable au salarié de droit privé, entre changement des conditions de travail et modification du contrat de travail.

La mutation désigne un changement d'affectation entraînant des effets notable sur la situation personnelle du fonctionnaire, justifiant un contrôle par le Juge Administratif.

Au contraire, le simple changement d'affectation n'entraîne pas d'effet notable sur la situation personnelle du fonctionnaire.

Ainsi sera considérée comme mutation une affectation qui emporte une perte de responsabilité, quand bien même le fonctionnaire reste dans le même service, ou un changement de résidence administrative, ou une diminution de la rémunération, par exemple.

Le détachement

Le fonctionnaire détaché est placé hors de son corps ou cadre d'emploi d'origine, mais il continue à bénéficier, dans ce corps ou cadre d'emploi, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Contrairement à la mutation, le fonctionnaire détaché quitte son corps / cadre d'emploi.

Il cesse d'être rémunéré par son administration d'origine. Il est rémunéré par l'administration d'accueil, ou par l'association ou entreprise qui l'accueille.

Le détachement peut être court (6 mois) ou long, pour une durée maximale de cinq ans.

Il obéit à un régime juridique précis.

Le détachement peut être refusé pour des questions de conflit d'intérêt ou pour des questions de nécessité de services, lesquelles doivent être strictement justifiées par l'administration d'origine, seule décisionnaire en vertu de son pouvoir de nomination.

Il se réalise dans un corps ou cadre d'emploi de niveau comparable, ce qui n'est pas sans poser de difficulté dans un certain nombre de cas.

Le détachement long a vocation à permettre l'intégration du fonctionnaire dans son nouveau corps ou cadre d'emploi. Nul n'a néanmoins de droit acquis au maintien du détachement, auquel il peut être mis un terme. Se pose alors la délicate question de la réintégration dans le corps cadre d'emploi d'origine.

L'intégration directe

L'intégration directe est l'affectation dans un autre corps / cadre d'emploi sans passer par la case détachement.

Tous les corps des trois fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière) sont accessibles à l'intégration directe, même si les statuts particuliers ne le précisent pas, voire indiquent le contraire. Seules les corps de l'Etat comportant des fonctions juridictionnelles ne sont pas accessibles à l'intégration directe, ainsi que les corps accessibles par tour extérieur.

Les conditions sont fort semblables à celles du détachement : les corps / cadre d'emploi doivent être de même catégorie (A,B ou C) et de niveau comparable.

La comparabilité des niveaux s'analyse au regard des conditions de recrutement et de la nature des missions exercées dans les statuts particuliers, exactement comme pour le détachement.

A noter que le silence gardé par l'administration d'origine pendant deux mois à compter de la réception de la demande vaut acceptation. Il n'y a donc pas de refus implicite.

Le fonctionnaire intégré directement est alors placé dans son nouveau corps ou cadre d'emploi à un grade équivalent à son grade antérieur.

La mise à disposition

Le fonctionnaire mis à disposition exerce ses fonctions hors de l'administration dans laquelle il a vocation à servir, mais il est réputé occuper son emploi d'origine. Il continue à percevoir la rémunération qu'il avait dans son administration d'origine.

La mise à disposition présente donc un aspect fictif et place le fonctionnaire pour partie à l'intérieur et pour partie à l'extérieur de son corps / cadre d'emploi.

La mise à disposition a moins de vocation à l'intégration que le détachement de longue durée et [elle nécessite obligatoirement l'accord du fonctionnaire](#).

La disponibilité

L'agent en disponibilité se trouve placé en dehors de son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Il n'est plus payé, contrairement à la mise à disposition, et ne conserve ni ses droits à l'avancement et à la retraite, contrairement au détachement.

La disponibilité permet donc de couper le lien temporairement avec son administration d'origine.

La disponibilité pour convenances personnelle permet notamment de se lancer dans un dispositif de création ou de reprise d'entreprise.

Elle est néanmoins temporaire.

Par exception, dans certains cas, [il est considéré que l'expérience acquise permet de conserver ses droits à l'avancement](#).

A l'approche du terme de la disponibilité, le fonctionnaire doit absolument prendre l'initiative de solliciter sa réintégration dans son corps/cadre d'emploi, deux ou trois mois avant le terme, selon les statuts particuliers.

Les dispositifs de mobilité des agents contractuels en CDI

Notons que les agents contractuels en CDD n'ont aucun droit à la mobilité, contrairement aux agents en CDI.

Trois dispositifs de mobilité existent :

Ø La mise à disposition, qui suit exactement le même régime dans les grandes lignes que pour les fonctionnaires

Ø Le congé de mobilité, qui est une réplique du détachement en CDD d'une durée de trois ans renouvelable dans une autre administration

Ø La portabilité du CDI entre les versants, qui est un transfert de CDI d'une fonction publique à une autre, pour des fonctions correspondant à la même catégorie hiérarchique.

Ces dispositifs n'empêchent pas la démission d'un agent contractuel qui aurait été recruté en CDI

par autre employeur public ou reçu à un concours lui donnant l'accès à un autre employeur public.

Me Sylvain Bouchon

Avocat au Barreau de Bordeaux

bouchonavocat@gmail.com