La mobilité et l'évolution professionnelle des agents territoriaux

Webinaire animé par Nathalie MORIN et Elodie THOMAS, conseillères en évolution professionnelle
Et Charlène BARDIN-JOUSSEAUME, conseillère statut et protection sociale
17 novembre 2026



www.maisondescommunes85.fr

Les bonnes pratiques



Nous vous invitons à bien vouloir :

- couper vos micros et vos caméras
- lever la main pour parler
- poser les questions dans la conversation au fur et à mesure en lien avec la diapositive, sinon à la fin de la présentation

Le webinaire enregistré ainsi que le diaporama seront mis à disposition prochainement sur le site de la Maison des Communes

Introduction

Sommaire

I – L'accompagnement des agents territoriaux dans leur projet de mobilité et d'évolution professionnelle

Les dispositifs et les outils d'accompagnement des agents dans leur projet de mobilité

II – La mobilité des fonctionnaires territoriaux

A. La mutation interne/changement d'affectation
B. La mutation externe
C. Le détachement et l'intégration directe
D. La mise à disposition

Sommaire

III – La mobilité des agents contractuels

A. La portabilité du CDI
B. Le congé de mobilité CDI
C. La mise à disposition de l'agent en CDI
D. Le congé sans traitement

IV – Les autres dispositifs s'apparentant à une mobilité

A. L'évolution de carrière
B. La disponibilité
C. La rupture conventionnelle
D. La démission

I – L'accompagnement des agents territoriaux dans leur projet de mobilité

I – L'accompagnement des agents territoriaux dans leur projet de mobilité

La mobilité professionnelle peut prendre des formes différentes :

- Interne (changement d'affectation au sein de la même structure) et externe (FPT, FPE, FPH…)

- Horizontale (même niveau de responsabilité) ou verticale (niveau hiérarchique supérieur)

- et selon qu'elle est subie (par suite d'inaptitude médicale, suppression de poste) ou choisie (volonté de changer d'environnement, de métier…)

Mais les dispositifs d'accompagnement à la mobilité restent identiques :

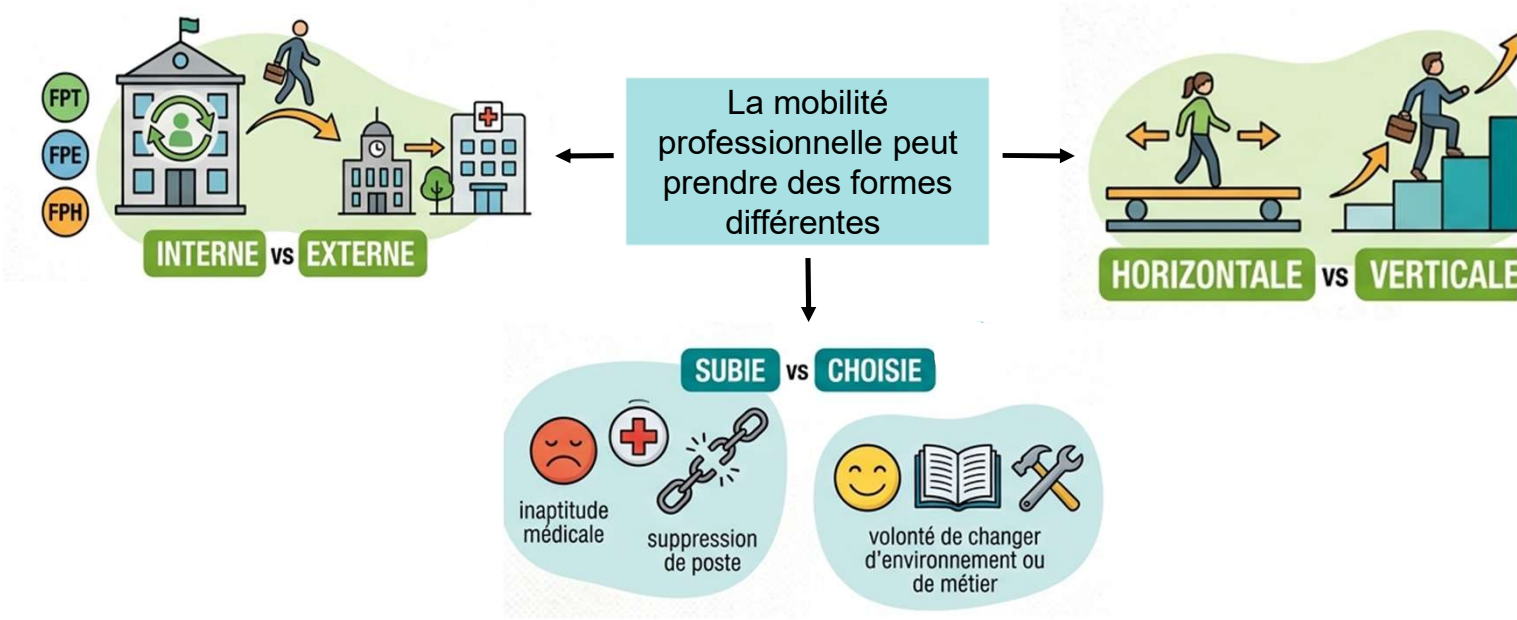
- L'accompagnement personnalisé à l'évolution professionnelle (APEP) et le RDV CEP, à destination de tous les agents, quelle que soit le projet et la forme de la mobilité

- Le stage STEP «Santé au travail et évolution professionnelle», destinés aux agents en situation de mobilité subie

- L'atelier de construction de son projet professionnel du CNFPT, s*essions différentes selon mobilité subie, mobilité choisie et population cadre*

- Le congé bilan de compétences

I – L'accompagnement des agents territoriaux dans leur pr de mobilité



La mobilité professionnelle peut prendre des formes différentes :

- Interne (changement d'affectation au sein de la même structure) et externe (FPT, FPE, FPH…)
- Horizontale (même niveau de responsabilité) ou verticale (niveau hiérarchique supérieur)
- et selon qu'elle est subie (par suite d'inaptitude médicale, suppression de poste) ou choisie (volonté de changer d'environnement, de métier…)

I – L'accompagnement des agents territoriaux dans leur pr de mobilité



Dispositifs d'accompagnement

- **Le RDV CEP et l'accompagnement personnalisé à l'évolution professionnelle** (APEP), à destination de tous les agents, quell que soit le projet et la forme de la mobilité
- **Le congé pour bilan de compétences**
- **L'atelier de construction de son projet professionnel** du CNFP *sessions différentes selon mobilité subie, mobilité choisie et population cadre*
- **Le stage STEP** «Santé au travail et évolution professionnelle», destiné aux agents en situation de mobilité subie

www.maisondescommunes85.fr

Mais les dispositifs d'accompagnement à la mobilité restent identiques :
- L'accompagnement personnalisé à l'évolution professionnelle (APEP) et le RDV CEP, à destination de tous les agents, quelle que soit le projet et la forme de la mobilité
- Le stage STEP «Santé au travail et évolution professionnelle», destinés aux agents en situation de mobilité subie
- L'atelier de construction de son projet professionnel du CNFPT, s*essions différentes selon mobilité subie, mobilité choisie et population cadre*
- Le congé bilan de compétences

I – L'accompagnement des agents territoriaux dans leur pr de mobilité

Outils d'accompagnement

Les tests psychotechniques
(personnalité, centres d'intérêts, valeurs)

Le portefeuille de compétences

L'enquête métier et l'immersion professionnelle*

La formation : Compte personnel de formation (CPF) – Congé de formation professionnelle (CFP) – Congé de transition professionnelle (CTP) - Validation des acquis de l'expérience (VAE)



* **L'immersion professionnelle** permet à un a d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratiqu l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule vue de confirmer son projet professionnel et de faire un c éclairé de changement.

Chaque agent public peut bénéficier d'une péri d'immersion professionnelle, d'une durée comprise entr jours et 10 jours ouvrés, consécutifs ou non, dont la d cumulée ne peut être supérieure à 20 jours sur une période trois ans. Nécessite une convention tripartite entre l'employ la structure d'accueil (publique ou privée) et l'agent.

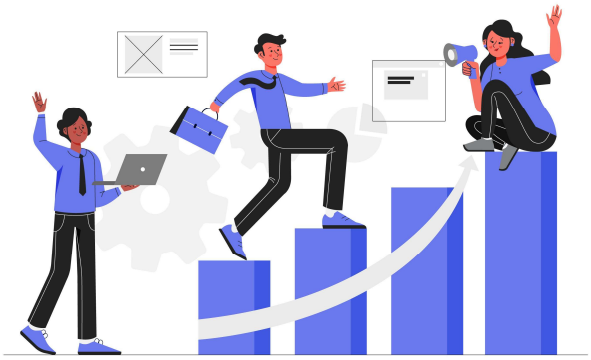
II – La mobilité des fonctionnaires territoriaux

II – La mobilité des fonctionnaires territoriaux

Les agents concernés par la mobilité des fonctionnaires :

- Les fonctionnaires titulaires en activité
- Qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet

Exception : les stagiaires peuvent eux bénéficier d'un congé sans traitement



II – La mobilité des fonctionnaires territoriaux

A. La mobilité interne ou changement d'affectation



- Le changement d'affectation ou mobilité interne se définit par **un changement d'emploi** à l'intérieur du **même cadre d'emplois**, sur le **même grade et** au sein de la **même collectivité.**
- Il peut être à l'initiative du fonctionnaire ou être imposé par l'autorité territoriale.
- Le fonctionnaire est **titulaire de son grade mais pas de son poste** (article L411-5 du CGFP).
- L'agent ne peut pas refuser une nouvelle affectation dès lors qu'elle est compatible avec son état de santé ⇨ **obligation d'obéissance hiérarchique** (article L121-10 du CGFP).

II – La mobilité des fonctionnaires territoriaux

A. La mobilité interne ou changement d'affectation

Le changement d'affectation peut avoir lieu :



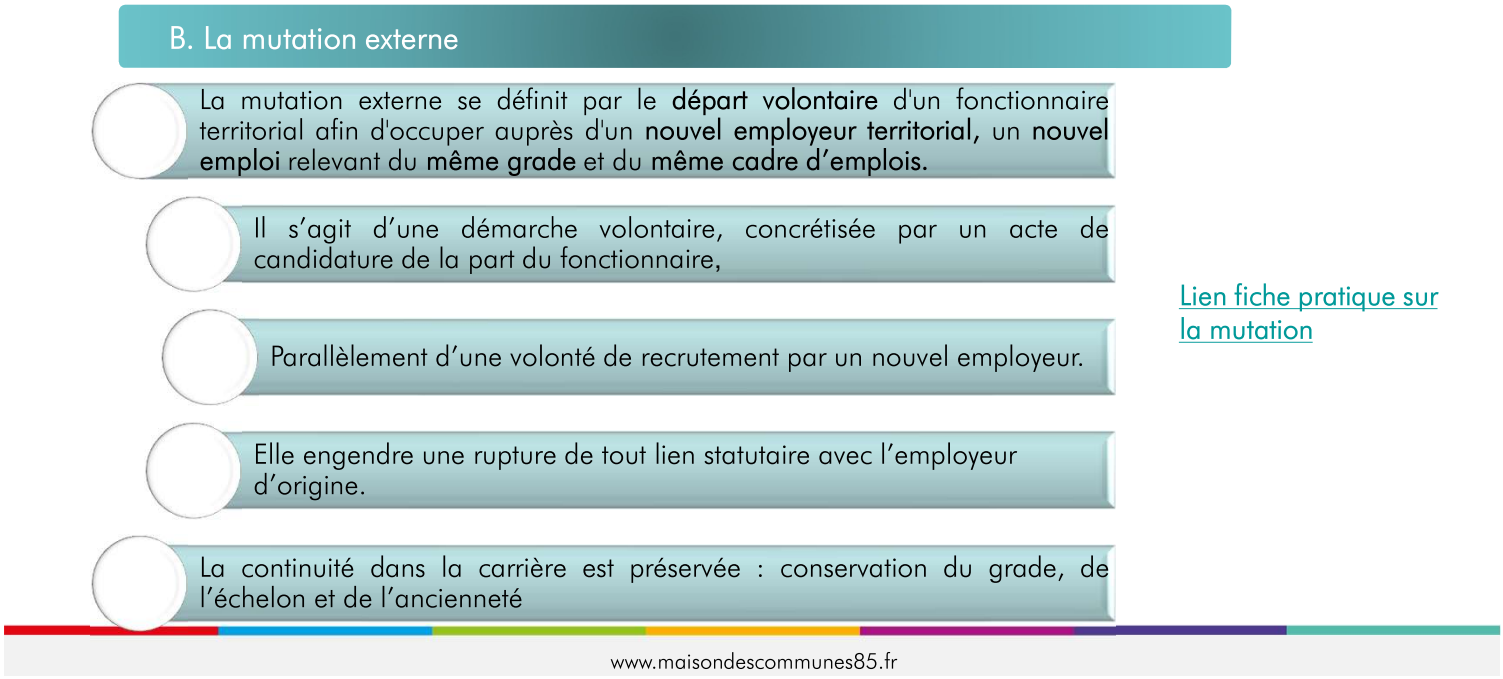


Le changement d'affectation ne doit pas être une sanction déguisée.

Procédure de recrutement si la mutation est à l'initiative de l'agent et que ce dernier postule à un poste de la collectivité :

- Création du poste par délibération ou poste vacant correspondant au grade de l'agent au tableau des effectifs
- Offre d'emploi +déclaration de création ou vacance de poste
- Formalisme :
  - Courrier envoyé à l'agent en RAR ou remis en mains propres contre décharge
  - Prise d'un arrêté
  - Fiche de poste notifiée à l'agent
  - si changement pris en considération de la personne, information à l'agent de la consultation de son dossier préalablement

II – La mobilité des fonctionnaires territoriaux



Lien fiche pratique sur la mutation

Procédure mutation externe :

- Création du poste par délibération ou poste vacant au tableau des effectifs
- Offre d'emploi + déclaration de création ou vacance de poste
- Candidature(1)

(1)L'initiative de la candidature appartient au fonctionnaire qui doit postuler :

L'agent doit être titulaire et en position d'activité
Les stagiaires ne peuvent pas muter pendant leur période de stage
Les fonctionnaires se trouvant dans une autre position (détachement, disponibilité ou congé parental), devront au préalable demander leur réintégration à leur collectivité d'origine avant de solliciter une mutation.

Sont examinées en priorité les demandes de mutation concernant (*art L512-26 du CGFP*) :
- les fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles de leur conjoint ou partenaire de PACS
- les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées à l'article L. 131-8 du CGFP
- les fonctionnaires territoriaux ayant la qualité de proche aidant

Cette priorité concerne également les recrutements par la voie du détachement et de l'intégration directe.

- Après le choix du candidat, la collectivité d'accueil informe par écrit que sa candidature a été retenue avec la date souhaitée de mutation.
- Demande de mutation de l'agent à sa collectivité d'origine par écrit avec accusé de réception en y joignant l'accord de la collectivité d'accueil.
- Décision de la collectivité d'origine : elle ne peut pas s'opposer au départ de l'agent sauf nécessité de service mais possibilité d'imposer un préavis de 3 mois à l'agent (art 512-24 CGFP). Le silence gardé pendant deux mois vaut acceptation (art L511-3 CGFP).
- Après accord sur la date d'effet de la mutation, la collectivité d'accueil prend un arrêté de nomination par voie de mutation (transmission au contrôle de légalité).
- Prise d'un arrêté de radiation des effectifs suite mutation par la collectivité d'origine dès réception de l'arrêté de nomination par la collectivité d'accueil.
- Transmission du dossier individuel de l'agent à la collectivité d'accueil.

II – La mobilité des fonctionnaires territoriaux

B. La mutation externe

Cas particuliers des agents qui ne sont pas réellement en poste :



➢ Un agent en congé parental ou en détachement :
Il doit solliciter sa réintégration auprès de sa collectivité d'origine avant de muter (CE, 3 novembre 1997, Mme C., n°151225). Il n'est pas nécessaire d'avoir un poste vacant, la réintégration peut se faire au besoin en surnombre.

➢ Un agent en disponibilité
Il doit solliciter sa réintégration directement auprès de la collectivité d'accueil. La collectivité d'origine radie l'agent de ses effectifs dès réception de l'arrêté de mutation (QE 7522 JO Sénat (Q) du 5.04.1990).

II – La mobilité des fonctionnaires territoriaux

B. La mutation externe

Conséquences de la mutation :



Rémunération	L'agent conserve son traitement indiciaire et son Supplément Familial de Traitement. Les autres éléments de rémunération pourront être modifiés ou supprimés en fonction de l'emploi occupé et de la délibération de la collectivité d'accueil (RIFSEEP, indemnité de résidence, NBI, participation employeur à la protection sociale, action sociale).
Congés annuels	L'agent conserve son reliquat de congés annuels et pourra le solder dans sa collectivité d'accueil.
CET	Il est obligatoirement transféré à la collectivité d'accueil qui en assure la gestion. Une possibilité de conventionnement existe entre les deux collectivités afin de compenser l'impact sur la gestion des congés ou l'indemnisation des jours acquis.
Frais de formation	Remboursement obligatoire des frais de formation par la collectivité d'accueil si la mutation intervient dans les trois années suivant la titularisation (art L. 512-25 du CGFP). Spécificité pour les agents de PM : engagement de servir (décr. n° 2021-1920 du 30 décembre 2021)

II – La mobilité des fonctionnaires territoriaux

C. Le détachement et l'intégration directe

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce cadre d'emplois, de ses droits à l'avancement et à la retraite (*art L513-1 CGFP*). Il peut être interne ou externe. Le détachement est une mobilité temporaire.

Caractéristiques du détachement :



Il est prononcé **à la demande du fonctionnaire**. Il peut s'effectuer auprès :

- o du même employeur (interne)
- o d'une des trois fonctions publiques
- o d'un organisme privé

Le détachement est **révocable** (*article L513-2 CGFP*).

L'agent détaché déroule une **double carrière** →droits à avancement conservés.

L'agent est **rémunéré par sa collectivité d'accueil.**

II – La mobilité des fonctionnaires territoriaux

C. Le détachement et l'intégration directe

La durée :



Détachement de courte durée

6 mois maximum et pas de renouvellement possible

Détachement de longue durée

5 ans maximum, renouvelable par périodes de 5 ans avec proposition d'intégration obligatoire par l'administration d'accueil au bout de 5 ans.

II – La mobilité des fonctionnaires territoriaux

C. Le détachement et l'intégration directe

Les deux types de détachement :

Détachement de droit
(art. 4 du décret n°86-68)

- Détachement pour accomplir un mandat local, détachement pour stage ou pour une période de scolarité ou pour suivre un cycle de préparation à un concours et le détachement pour mandat syndical.
- La collectivité ne peut pas refuser le détachement ni imposer un préavis.

Détachement discrétionnaire
(art.2 du décret n°86-68)

- Détachement auprès d'une administration de l'Etat, auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public, auprès d'un établissement public hospitalier, auprès d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public, auprès d'organisme privé…
- Le détachement ne peut être refusé que pour des raisons de nécessité de service ou dans le cas d'un avis d'incompatibilité rendu par la HATVP.
- Un préavis de 3 mois peut être exigé par l'administration d'origine.

Les autres cas de détachement :

- Détachement sur un **emploi fonctionnel**
- Détachement sur un **emploi de collaborateur de cabinet**
- Détachement d'office suite à **transfert d'activité** à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial (SPIC).
- Détachement des militaires en activité et anciens militaires

II – La mobilité des fonctionnaires territoriaux

C. Le détachement et l'intégration directe

L'intégration directe est une forme de mobilité définitive (interne ou externe) applicable aux **fonctionnaires titulaires.**



Elle permet au fonctionnaire d'accéder définitivement à un autre corps ou cadre d'emplois que le sien. Le fonctionnaire détaché peut, sur sa demande ou avec son accord, être intégré dans son cadre d'emplois ou corps de détachement.
L'intégration se traduit par une **radiation du cadre d'emplois ou corps d'origine**, et par une **intégration concomitante dans celui d'accueil**, sans aucune position statutaire de transition.
Elle est envisageable, sous conditions, dans un **autre cadre d'emplois** ou dans une **autre fonction publique (externe)**. Elle peut également être prononcée au sein de la **même collectivité (interne)** (*circulaire NORBCFF0926531C du 19 novembre 2009*).
L'agent peut solliciter son intégration en cours de détachement. Il n'est pas nécessaire d'attendre la fin de ce dernier.

II – La mobilité des fonctionnaires territoriaux

C. Le détachement et l'intégration directe

L'employeur d'origine ne peut s'opposer à la demande du fonctionnaire qui souhaite être intégré dans un autre corps ou cadre d'emplois que:



- pour des **motifs liés aux nécessités du service**
ou
- **à un avis d'incompatibilité rendue par la HATVP**

Il peut opposer un délai de **préavis de 3 mois au fonctionnaire.**
Le refus opposé par **l'administration d'origine** lié aux **nécessités de service** ne peut être qu'**exceptionnel** : il doit être fondé sur le caractère indispensable de la présence de l'agent dans le service (*circ. du 19 nov. 2009*)
Le **refus de l'administration d'accueil** d'intégrer l'agent doit être **fondé sur l'intérêt du service.**

L'intégration directe **est prononcée par l'administration d'accueil, après accord de l'administration d'origine et du fonctionnaire.**

C. Le détachement et l'intégration directe

Les dispositions communes au détachement et à l'intégration directe :

Si l'emploi d'accueil donne lieu à l'exercice de fonctions subordonnées à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, **le fonctionnaire doit posséder le titre** ou le diplôme en question pour pouvoir y être détaché ou intégré (*art L. 511-6 CGFP*). Par exemple, le diplôme d'aide-soignant, d'infirmier…



II – La mobilité des fonctionnaires territoriaux

C. Le détachement et l'intégration directe

Les dispositions communes au détachement et à l'intégration directe :

Les corps et cadres d'emplois d'origine et d'accueil doivent être :



de même catégorie (A, B ou C)

+

De niveau comparable (ex : C1, C2 et C3)

C. Le détachement et l'intégration directe

Les dispositions communes au détachement et à l'intégration directe : la comparabilité

Au sein d'une même catégorie, le niveau de comparabilité des corps et cadres d'emplois s'apprécie au regard :



L'intégration directe ou le détachement peut donc être prononcée dès lors qu'au moins un de ces 2 critères est satisfait.

Les missions définies par le statut particuliers et non celles accomplies par un agent sur un poste donné.

Les conditions de recrutements 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…Diplômes (ex : infirmier, CAP petite enfance…)
- **Le mode de recrutement dans le corps ou cadre d'emplois** : Concours, période de stage
- **Le vivier et les conditions de recrutement par la voie de la promotion interne** : Catégorie d'agents pouvant être promus, période de formation avant titularisation…

Cette exigence ne fait toutefois pas obstacle au détachement d'un agent appartenant à un cadre d'emplois où les conditions de recrutement sont plus élevées ou plus restrictives que celles du cadre d'emplois d'accueil, à sa demande ou avec son accord, à l'exception des professions réglementées (Exemple : le détachement d'un agent relevant d'un cadre d'emplois qui recrute à bac+ 5 vers un cadre d'emplois qui recrute à bac+3).

Attention : une fois intégré dans un corps ou cadre d'emplois de niveau inférieur, l'agent ne pourra pas toujours bénéficier d'une mobilité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. Il convient donc de l'informer des conséquences d'une telle intégration.

Exemple : *Si le détachement d'un ingénieur territorial dans le cadre d'emplois des*

attachés territoriaux est envisageable, l'inverse ne l'est pas, le cadre d'emplois des ingénieurs étant soumis à des conditions de recrutement plus exigeantes, notamment en matière de diplôme et de technicité des missions exercées.

S'agissant des 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 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 lui demander communication de tous documents utiles à sa prise de décision.

La circulaire indique enfin que ces critères doivent être interprétés de manière pragmatique afin d'encourager les mobilités entre les fonctions publiques et au sein de chacune d'entre elles, et de faciliter les secondes carrières ou les processus de reconversion professionnelle au sein de chaque fonction publique ou entre elles. C'est donc bien une comparabilité et non une stricte équivalence des conditions de recrutement ou de la nature des missions des corps et cadres d'emplois qui doit être recherchée.

II – La mobilité des fonctionnaires territoriaux

C. Le détachement et l'intégration directe

Les dispositions communes au détachement et à l'intégration directe : La comparabilité

Exemple de possibilité de détachement et d'intégration :

		Cadre d'emplois d'origine des adjoints d'animation	Cadre d'emplois d'accueil des adjoints administratifs	
Catégorie		C	C	✓
Niveau de comparabilité	Conditions de recrutement	Sans concours Pas de diplôme spécifique de requis	Sans concours Pas de diplôme spécifique de requis	✓
	OU du niveau des missions	Participation à la mise œuvre des activités d'animation	Participation à la mise en œuvre de l'action de la collectivité dans les domaines économique, social, culturel et sportif.	✓

II – La mobilité des fonctionnaires territoriaux

C. Le détachement et l'intégration directe

Les dispositions communes au détachement et à l'intégration directe : La comparabilité

Exemple d'impossibilité de détachement et d'intégration :

		Cadre d'emplois d'origine des rédacteurs	Cadre d'emplois d'accueil des aides-soignants	
Catégorie		B	B	✓
Niveau de comparabilité	Conditions de recrutement	Concours BAC +2	Concours Diplôme d'Etat d'aide soignant	×
	OU du niveau des missions	Assurent des tâches de gestion administrative, budgétaire et comptable	Collaborent aux soins infirmiers dans les conditions fixées à l'article R. 4311-4 du Code de la santé publique.	×

C. Le détachement et l'intégration directe

Les dispositions communes au détachement et à l'intégration directe : détermination du grade



Une fois la comparabilité des corps et cadres d'emplois établie, il convient de **déterminer la règle de classement** de l'agent dans le cadre d'emplois d'accueil au sein duquel il va être détaché ou intégré.

Celle-ci varie selon qu'une **équivalence de grade** puisse être établie entre le grade d'origine et le grade d'accueil.

Cette équivalence est notamment **appréciée au regard de** :

- l'indice terminal des deux grades
- la place de chacun d'eux dans le corps ou cadre d'emplois
- leur échelonnement indiciaire (*CE n°410972 du 25.05.2018*)

Lien fiche pratique sur le détachement et l'intégration

C. Le détachement et l'intégration directe

Les dispositions communes au détachement et à l'intégration directe : règles communes de classement

Appréciation de l'équivalence des grades d'origine et d'accueil	Si les grades sont équivalents	Si les grades ne sont pas équivalents
Détermination de la règle de classement	A l'échelon comportant un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficie dans son grade d'origine.	A l'échelon comportant un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade d'origine.
	L'agent conserve, dans la limite de l'ancienneté moyenne ou, le cas échéant, maximale exigée pour avancer à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son grade d'origine 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 son avancement au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade d'origine.	

Le classement est effectué selon les **modalités prévues à l'article 11-1 du décret n°86-68**, sans que puissent s'y opposer des mesures prévues par les statuts particuliers, sauf si elles sont plus favorables (*art. 26-2, 11-1 et11-4 décret n° 86-68 du 13 janv. 1986*).

Les **services antérieurs** accomplis dans le **corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine** sont **assimilés** à des **services accomplis dans le cadre d'emplois d'accueil** (*art 26-3 décr. n° 86-68 du 13 janv. 1986*).

D. La mise à disposition individuelle

La mise à disposition individuelle est une position d'activité. Elle s'applique sur le temps de travail effectif de l'agent.
La mise à disposition est la situation du fonctionnaire **réputé occuper son emploi** qui, demeurant dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine, continue à percevoir la rémunération correspondante **mais exerce ses fonctions hors de l'administration** où il a vocation à servir (article L512-6 du CGFP).

La mise à disposition peut être :

- Totale ou partielle
- Partagée ou non auprès d'une ou plusieurs collectivités
- Individuelle ou collective

II – La mobilité des fonctionnaires territoriaux

D. La mise à disposition

Peuvent bénéficier d'une mise à disposition individuelle :

- Les agents titulaires en position d'activité
- Les agents contractuels recrutés en CDI

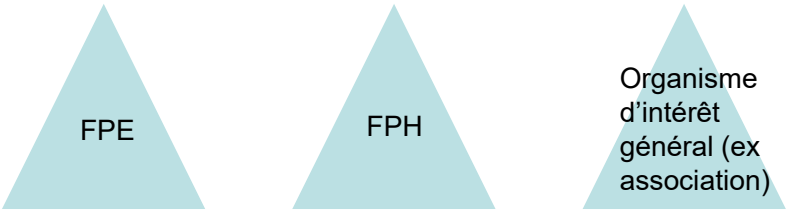


Sont donc exclus : les agents stagiaires et les agents contractuels recrutés en CDD.
Une exception demeure pour les agents stagiaires de police municipale recrutés par une communauté pour les affecter auprès des communes, ils peuvent faire l'objet d'une mise à disposition individuelle.

II – La mobilité des fonctionnaires territoriaux

D. La mise à disposition individuelle

Toutes les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale peuvent mettre en place une mise à disposition individuelle (article L512-8 à L512-13 du CGFP).
Une commune peut par exemple mettre à disposition un de ses agents à sa communauté, et inversement.
Un fonctionnaire peut également être mis à disposition vers :





II – La mobilité des fonctionnaires territoriaux

D. La mise à disposition individuelle



Durée de la mise à disposition	• la durée maximale de la mise à disposition est de trois ans, et peut être renouvelée par périodes ne pouvant excéder cette durée. Il n'est pas fixé de limite de durée totale sur la carrière de l'agent.
Rémunération	• Durant la mise à disposition, l'agent conserve la rémunération correspondant à son grade ou à l'emploi qu'il occupe dans son administration ou son établissement d'origine.
Remboursement des charges financières	• La collectivité d'accueil rembourse à la collectivité d'origine la rémunération au prorata de la mise à disposition et selon les éléments déterminés dans la convention.

II – La mobilité des fonctionnaires territoriaux

D. La mise à disposition individuelle



Lien fiche pratique sur la mise à disposition

Obligation de la collectivité d'accueil

- compétences décisionnelles : conditions de travail, gestion des congés, évaluation et formation (art 6 I et II du décret n°2008-580 du 18 juin 2008)

Obligation de la collectivité d'origine

- Compétences décisionnelles : congés autres que les congés annuels et la maladie ordinaire, aménagement de la durée du travail, discipline, rémunération, CPF, dossier administratif (article 6 III du décret n°2008-580 du 18 juin 2008)

II – La mobilité des fonctionnaires territoriaux

D. La mise à disposition individuelle

Procédure de mise à disposition :

1. Un accord sur le principe de la mise à disposition doit être trouvé entre la collectivité d'origine de l'agent et l'organisme d'accueil
2. L'assemblée délibérante doit ensuite être informée du projet de mise à disposition
3. Une convention de mise à disposition doit être rédigée, puis transmise au fonctionnaire avant sa signature par les deux établissements
4. Rédaction de l'accord écrit de l'agent puis signature de la convention
5. Prise d'un arrêté individuel de mise à disposition (pas de transmission au contrôle de légalité sauf cas particulier)

D. La mise à disposition individuelle

La fin de la mise à disposition (*art 5 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008*) :

- Avant le terme à l'initiative de l'une des trois parties : respect obligatoire du préavis prévu dans la convention (sauf en cas de faute disciplinaire)
- Au terme normal : l'agent ne détient pas un droit au renouvellement de leur mise à disposition

Conséquence de la fin de mise à disposition :

Le fonctionnaire est réaffecté sur ses anciennes fonctions ou, si ce n'est pas possible, dans l'un des emplois de son grade.

Dans le cas d'une mise à disposition totale depuis plus de 3 ans et existence d'un cadre d'emplois de niveau comparable : une mutation, un détachement ou une intégration directe doit être proposée à l'agent(*art 4 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008).*

III – La mobilité des agents contractuels

III – La mobilité des agents contractuels

Sont concernés par les dispositions relatives à la mobilité : Les agents en CDI

Exception : Les agents en CDD sur le fondement de l'article L332-8 du CGFP peuvent bénéficier :

- d'un congé sans traitement suite à une réussite à un concours
- d'un congé sans traitement pour créer ou reprendre une entreprise



III – La mobilité des agents contractuels

A. La portabilité du CDI

Une collectivité ou un établissement **peut recruter en CDI**, pour occuper à titre permanent un emploi permanent à profil particulier sur le fondement de l'art. L. 332-8 CGFP, **un agent lié par un CDI à une autre collectivité** ou à un autre établissement de la FPT, à une personne morale relevant de la FPE ou à une personne morale relevant de la FPH, **dès lors que les fonctions** proposées relèvent de la **même catégorie hiérarchique** (art L. 332-12 CGFP).



Le changement d'emploi donne lieu à l'élaboration **d'un nouveau contrat** (circulaire du 16 avril 2007).

III – La mobilité des agents contractuels

B. Le congé de mobilité de l'agent en CDI



Condition d'octroi

- **Sous réserve des nécessités de service,** l'agent contractuel sous CDI peut bénéficier d'un congé de mobilité, qui peut être accordé uniquement lorsque l'agent est recruté par une **autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée**

Durée du congé

- Le congé a une **durée maximale de trois ans** renouvelable, dans la limite d'une **durée totale maximale de six ans.**
- **Le CDI est suspendu** durant la période de congé (*circ. min. du 16 juil. 2008*)

Rémunération

- Aucune

B. Le congé de mobilité de l'agent en CDI

Expiration du congé, renouvellement et réemploi (*art 35-2 décr. n°88-145*) :

- L'agent doit solliciter par **lettre RAR, au moins deux mois avant le terme du congé**, le **renouvellement ou**

son réemploi par sa collectivité d'origine

- L'agent est **réemployé selon les nécessités de service**
- Dans **le cas où il ne peut être réaffecté** dans son précédent emploi : il bénéficie d'une **priorité** pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente (*art 33 décr. n°88-145, par renvoi formulé à l'art 35-2*)
- L'agent qui **n'a pas exprimé son intention dans le délai requis = renoncer à son emploi** → aucune indemnité à ce titre

Un congé identique peut être accordé uniquement si l'agent a **repris ses fonctions pendant au moins trois ans.**

III – La mobilité des agents contractuels

C. La mise à disposition de l'agent en CDI

Les agents contractuels bénéficiant d'un CDI peuvent, pour **occuper des fonctions de même nature que celles qu'ils exercent**, être mis à disposition par la collectivité ou l'établissement qui les a recrutés (art. L.516-1 CGFP).

La mise à disposition **peut avoir lieu** :

- pour les agents employés par une collectivité territoriale, auprès d'un établissement public qui lui est rattaché, d'un EPCI dont elle est membre ou d'un établissement public rattaché à l'EPCI dont elle est membre
- pour les agents employés par un établissement public, auprès de la commune à laquelle il est rattaché
- pour les agents employés par un EPCI, auprès de l'une des communes membres ou de l'un des établissements publics rattachés à une commune membre
- pour les agents employés par une collectivité ou un établissement public, auprès des administrations

ou établissements publics de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière



III – La mobilité des agents contractuels

C. La mise à disposition de l'agent en CDI

Les modalités d'application de ce principe sont fixées par l'article 35-1 du décr. n°88-145 : la durée de la mise à disposition **ne peut excéder trois ans**. Elle peut être **renouvelée dans la même limite**, sans que sa **durée totale ne puisse excéder dix ans.**

Deux conditions doivent être remplies:

- **accord de l'agent** concerné
- **signature préalable**, entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil, d'une **convention** définissant :

  - la durée de la mise à disposition et les conditions de son renouvellement
  - la nature et le niveau des activités confiées
  - les modalités de contrôle et d'évaluation
  - les conditions d'emploi
  - le cas échéant, les modalités de remboursement de la rémunération

A **l'issue** de sa mise à disposition :

- l'agent est réemployé pour exercer les fonctions dont il était précédemment chargé
- ou, à défaut, sur un poste équivalent de son administration d'origine

D. Le congé sans traitement

Les agents contractuels recrutés en application de l'article L.332-8 (CDD et CDI) du CGFP pour occuper un emploi permanent bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre (*art 35-3 du décret n°88-145*) :

- un cycle préparatoire à un concours
- une période probatoire (=période de stage)
- une période de scolarité préalable à une nomination

Il est **accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage** et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. **Il est renouvelé de droit** lorsque ces périodes sont prolongées.

Si, à l'issue du stage, l'agent est **titularisé**, il est **mis fin de plein droit à son contrat** sans indemnité ni préavis.
Si **l'agent n'est pas admis au concours**, à l'issue du cycle préparatoire, **ou n'est pas titularisé** à l'issue du stage, **il est réemployé** dans les conditions définies à l'article 33 du décret n°88-145.
Pour les agents recrutés par CDD, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

IV – Les autres dispositifs s'apparentant à une mobilité

IV – Les autres dispositifs s'apparentant à une mobilité

A. L'évolution de carrière



Les conditions d'avancement de grade et de promotion interne : www.maisondescommunes85.fr

Des infos sur les examens/concours : www.concours-territorial.fr

Des infos sur les préparations : www.cnfpt.fr

Par avancement de grade sur le grade immédiatement supérieur *(ex : adjoint technique à adjoint technique principal 2eme classe)* avec ou sans examen

Par la promotion interne *(ex : adjoint administratif principa de 2ème classe à rédacteur)* avec ou sans examen, qui correspond à un changement de cadre d'emplo

Par une nomination sur un nouveau grade suite à réussite à concours

L'avancement de grade dans la fonction publique territoriale constitue une **possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois**. Il ne doit pas être confondu avec une promotion dans un cadre d'emplois supérieur résultant d'un concours ou de la promotion interne. (Voir webinaire sur l'avancement de grade et la promotion interne de janvier 2026 : Les replays des webinaires | Maison des Communes de la Vendée).

B. La disponibilité

La disponibilité d'un fonctionnaire titulaire peut être **de droit, discrétionnaire ou d'office.**

❖ La disponibilité discrétionnaire :

- Pour des études ou recherches présentant un intérêt général : durée 3 années, renouvelable une fois
- Pour convenances personnelles : durée 10 années maximum pour l'ensemble de la carrière.
- Pour créer ou reprendre une entreprise : durée 2 années non renouvelable.

Une disponibilité doit être sollicitée par courrier et la collectivité peut imposer un préavis de 3 mois.

Pendant la disponibilité, l'agent ne perçoit pas de rémunération de la part de sa collectivité d'origine.

La disponibilité peut durer jusqu'à 10 ans maximum sur toute la carrière, sans obligation de réintégration au bout 5 ans.
Décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 au JO du 6 décembre 2025
Mais les droits à l'avancement seront reconstitués au moment de la réintégratio, dans la limite des 5 ans prévue p la loi.
Lien fiche pratique sur la disponibilité

TA Poitiers n°2301322 du 12 juin 2023 : est nul le contrat par lequel un agent titulaire est recruté comme agent contractuel par sa propre administration.

Un agent stagiaire de la fonction publique ou un agent contractuel ne peut pas être placé en disponibilité de droit , pour convenances personnelles ou d'office comme un fonctionnaire titulaire.
Cependant, il peut être placé à sa demande et sous réserve des nécessités de service, en **congé sans traitement** pour convenances personnelles pour une durée de 3 mois maximum, ou pour raisons familiales pour s'occuper du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant qui a besoin de soins à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou pour élever un enfant de moins de 8 ans.

❖ La disponibilité d'office :

- Après épuisement des droits à congé de maladie + inaptitude
- A l'issue de certaines positions statutaires (détachement, mise hors cadre, congé parental, mise à disposition), quand la réintégration du fonctionnaire est impossible

❖ La disponibilité de droit :

- Pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans, ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint (marié ou pacsé), ou encore à un ascendant nécessitant la présence d'une tierce personne
- Pour suivre son conjoint lorsque celui-ci est tenu de déménager pour des raisons professionnelles, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.
- Pour exercer un mandat d'élu (durée du mandat)
- Pour adoption hors métropole (6 semaines maximum)

❖ La disponibilité discrétionnaire:

- Ce dispositif permet à tout agent fonctionnaire de se consacrer à un autre projet (ex. : exercer une activité dans le secteur privé ou tout autre), sans pour autant perdre la qualité de fonctionnaire.

B. La disponibilité

Conditions de réintégration demandée par l'agent :

Si la disponibilité est inférieure ou égale à 3 ans, l'agent dispose d'un droit à réintégration à l'une des trois 1ères vacances d'emploi correspondant au garde de l'agent dans la collectivité.

Si la disponibilité est supérieure à 3 ans, l'agent dispose d'un droit à réintégration dans un délai raisonnable.

Si la collectivité ne peut réintégrer l'agent faute d'emploi vacant, il sera maintenu en disponibilité dans l'attente d'une réintégration, sans limitation de durée. L'agent ne perçoit aucune rémunération, mais sera éligible aux allocations chômage.

C. La rupture conventionnelle



La rupture conventionnelle est un mode amiable de rupture de « contrat », conclue d'un commun accord entre l'employeur et l'agent.

Elle s'applique aux :

- Fonctionnaires titulaires occupant un emploi permanent *(un agent en disponibilité reste éligible au dispositi Toutefois, s'il n'a pas perçu de rémunération par son employeur public au cours de l'année civile précédant l rupture, il ne pourra pas bénéficier de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle)*
- Agents contractuels en contrat à durée indéterminé de droit public.

La rupture conventionnelle ne concerne pas les fonctionnaires stagiaires, ou détachés sur contrat ou ayant atteir l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et ni les agents contractuels en CDD.

Lien sur la fiche pratique de la rupture conventionnelle

IV – Les autres dispositifs s'apparentant à une mobilité

C. La rupture conventionnelle

La procédure en 3 étapes

1) Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mai propre contre signature.
2) Un entretien préalable est organisé entre les deux parties, entre 10 jours francs et 1 mois, à compter de l réception du courrier de demande.
3) Signature d'une convention spécifiant les termes et les conditions de sa mise en œuvre notamment : l montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive des fonctions. La date d signature est fixée par l'autorité dont relève l'agent et sera exécutive au moins après 15 jours francs aprè l'entretien.

Elle entraîne une radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ou la perte de qualité d'ager public pour l'agent contractuel en CDI.
La date de cessation définitive des fonctions de l'agent intervient au plus tôt un jour franc après la fin du délai d rétractation de 15 jours francs.

IV – Les autres dispositifs s'apparentant à une mobilité

C. La rupture conventionnelle

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle :

Le montant maximum de l'indemnité, ne peut pas excéder une somme équivalente à 1/24ème de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

Dans les six années suivant la rupture conventionnelle, si le fonctionnaire est recruté en tant qu'agent public dans la FPT, il sera tenu de rembourser les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

IV – Les autres dispositifs s'apparentant à une mobilité

D. La démission

La démission du fonctionnaire titulaire La démission ou l'abandon de poste | Maison des Communes de la Vendée



La démission est **un mode de rupture du « contrat » qui ne peut résulter que d'une demande écrite du fonctionnaire, marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions.**

Elle n'a d'effet qu'une fois acceptée par l'autorité territoriale qui en fixera la date.
La collectivité dispose d'un délai d'un mois pour communiquer sa décision.

Elle se concrétise par la signature d'un **arrêté de radiation des cadres** qui a pour conséquence la perte de la qualité de fonctionnaire. L'acceptation de la démission rend celle-ci irrévocable.

L'agent ne peut pas prétendre à une indemnité de retour à l'emploi par France Travail ou son employeur, car il n'est pas considéré comme involontairement privé d'emploi.
Cependant, les agents qui ont démissionné pour un motif légitime au sens des mesures d'application du régime d'assurance chômage (ex : démission pour suivi de conjoint) peuvent prétendre au versement de l'indemnité. Pour cela, il est nécessaire de vérifier la procédure et les conditions d'octroi de l'indemnité.

Le fonctionnaire stagiaire qui veut démissionner adresse sa demande écrite à l'autorité ayant le pouvoir de nomination un mois au moins avant la date prévue pour la cessation de fonctions.
Si le stagiaire a la qualité de titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, sa volonté de démissionner en qualité de stagiaire s'accompagne :
- soit d'une demande de réintégration dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine,
- soit d'une décision de démission également en qualité de titulaire conduisant à sa radiation dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.

Pour accéder à nouveau à un emploi du cadre d'emplois, le stagiaire démissionnaire devra repasser le concours.

Comme pour les fonctionnaires, la demande de démission de l'agent contractuel ne doit pas être entachée de vice du consentement ou avoir été présentée sous la contrainte.
La démission doit être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception et elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de :
- 8 jours si la durée des services est inférieure à 6 mois ;
- 1 mois si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois si la durée des services est égale ou supérieure à 2 ans.

La réglementation ne prévoit pas de délai pour la réponse de l'administration.
Le délai de préavis, qui débute le jour suivant la notification de la démission, s'impose à l'agent comme à l'administration ; la fin des fonctions et l'interruption de la rémunération ne peuvent donc intervenir avant son expiration.

Vos Questions



Questions/réponses

1) Faut-il être dans un protocole de mobilité pour utiliser l'immersion professionnelle ?

Chaque agent public, qu'il soit dans un protocole de mobilité ou non, peut bénéficier d'une période d'immersion professionnelle. Celle-ci doit être d'une durée comprise entre 2 jours et 10 jours ouvrés, consécutifs ou non, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 20 jours sur une période de trois ans. Cela nécessite une convention tripartite entre l'employeur, la structure d'accueil (publique ou privée) et l'agent.

2) Un agent qui va être titularisé en janvier 2027, peut-il obtenir une mutation externe à la même date ?

La mutation est ouverte aux fonctionnaires en **position d'activité**.
Seuls les fonctionnaires **titulaires** de leur grade peuvent bénéficier de la mutation externe.
En sont exclus : Les fonctionnaires **stagiaires** n'étant pas titulaires de leur grade pendant leur période de stage (C*irculaire du 2 décembre 1992).*

La demande de mutation de l'agent est formalisée par **écrit** et fait l'objet d'un accusé de réception.
Elle est accompagnée de l'accord de la collectivité d'accueil (*Code général de la fonction publique - art. L511-3).*
Dans les textes, il n'est pas précisé, si l'agent doit être titulaire lors de la demande de mutation mais doit l'être au moment de la mutation.
Cependant, l'employeur territorial d'origine ne peut s'opposer à la mutation mais il peut en revanche imposer un délai de préavis de 3 mois maximum à l'agent. Selon nous, il est préférable que le fonctionnaire attende d'être titularisé pour effectuer une demande de mutation car s'il demande une mutation pendant son stage, ce dernier peut être prolongé pour insuffisance professionnelle voire refus de titularisation, et l'agent ne pourrait plus muter par la suite.

3) Quelles formations peuvent être remboursées dans les 3 ans suivant la titularisation ?

Code général de la fonction publique – art. L512-25
Aucune disposition ne subordonne le droit à la mobilité de l'agent à une condition d'ancienneté.
Toutefois, lorsque la mutation d'un fonctionnaire territorial intervient dans les trois années qui suivent sa titularisation, la collectivité d'accueil est amenée à verser à l'employeur d'origine une compensation financière.
Il s'agit d'une indemnité versée au titre :
- de la rémunération perçue par l'agent durant la formation obligatoire prévu au 1° de l'article L. 422-21 (c'est-à-dire formation d'intégration et de professionnalisation) ;
- du coût de toute formation complémentaire (préparation aux concours, par exemple).

A défaut d'accord sur le montant de l'indemnité entre les deux collectivités, la collectivité d'accueil verse la totalité des dépenses engagées à ce titre à la collectivité d'origine.

4) Le détachement doit-il se faire à niveau identique ? Ex : un aide-soignant peut-il être détaché sur rédacteur (grille différente) ?

Selon nous, la comparabilité des conditions de recrutement et du niveau des missions entre les deux cadres d'emplois concernés, même s'ils relèvent de la même catégorie hiérarchique (B) et du même mode de recrutement (concours), ne permet pas le détachement ou l'intégration directe dans le cadre d'emplois des rédacteurs.
En effet, la condition du niveau de comparabilité ne remplit pas toutes les conditions, notamment, sur le niveau de qualification ou de formation requis pour l'accès au nouveau cadre d'emplois et les conditions de recrutement par la voie de la promotion interne. Il appartient donc à l'autorité territoriale d'accueil d'évaluer le niveau de comparabilité des conditions de recrutement et des missions des cadres d'emplois concernés et d'apprécier, sous le contrôle du juge, de la faisabilité du détachement ou de l'intégration en lien avec la collectivité d'origine de l'agent.

5) Un adjoint technique principal de 2ème classe détenant le diplôme CAP petite enfance peut-être intégré au grade d'ATSEM principal de 2ème classe sans passer le concours ?

Oui, car les deux grades appartiennent à la même catégorie et ils sont de niveau comparable (C2) et l'agent est détenteur du CAP petite enfance, diplôme requis pour le recrutement dans le cadre d'emplois des ATSEM.

6) Faut-il avoir délibéré pour permettre la négociation d'une rupture conventionnelle ?

Concernant la nécessité d'une délibération ou non pour le versement de l'indemnité, la DGCL a apporté les précisions suivantes :
« Le dispositif de rupture conventionnelle, tant dans son principe que dans sa mise en oeuvre est assimilable à un licenciement qui ne prévoit pas l'intervention de l'organe délibérant. Le versement de l'indemnité de licenciement étant de droit pour un agent public lorsqu'il remplit les conditions pour en bénéficier et la détermination du montant de celle-ci étant fixée par les dispositions réglementaires, l'organe délibérant n'a pas à se prononcer.
De même, dans le cadre d'une rupture conventionnelle, il n'y a pas lieu pour l'exécutif de disposer d'une délibération, ni sur le principe de la rupture ni sur sa mise en oeuvre si les crédits correspondants sont disponibles au budget.
A ce titre, la collectivité s'engage juridiquement au paiement de cette indemnité, il s'agit alors d'une dépense obligatoire qui devra être inscrite à son budget. Dès lors que les crédits inscrits sont suffisants, il n'y a pas lieu d'adopter de décision modificative par l'assemblée délibérante afin d'ajuster le budget. »

7) Un agent placé en disponibilité pour création ou reprise d'entreprise, peut-il, à l'issue de cette période, solliciter une disponibilité pour convenances personnelles ?

Oui,

La disponibilité pour création ou reprise d'entreprise est d'une durée de 2 ans max.

La limitation de cumul de la disponibilité pour création ou reprise d'entreprise avec une disponibilité pour convenances personnelles fixée à une durée maximale de 5 ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité, contenue dans l'article 21 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 n'a pas été supprimée par le décret n°2025-1169.

Pourtant, la suppression de la condition de réintégration pour accomplir 18 mois de services effectifs issue du décret permet *de facto* au fonctionnaire ayant bénéficié d'une disponibilité pour convenances personnelles succédant à celle pour créer ou reprendre une entreprise de solliciter le renouvellement de cette dernière dans la limite d'une durée maximale de 10 ans pour l'ensemble de sa carrière (*Décret n°86-68 du 13.01.1986 – art 2).*

De ce fait, l'agent peut bénéficier, après les 2 ans de disponibilité pour création d'entreprise, d'une disponibilité pour convenances personnelles dans la limite d'une durée maximale de 10 ans pour l'ensemble de sa carrière.

Merci de votre attention !

Service emploi

Conseil en évolution professionnelle

cep@cdg85.fr

Service Conseil Statutaire

conseil.statutaire@cdg85.fr

02 53 33 01 44