



# Note pratique n°5 : Les différents statuts pour une mobilité

Réalisation :  
Yannick Lechevallier

**Novembre 2022**

Une fiche réalisée par



|          |                                                            |          |
|----------|------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1</b> | <b>L'agent reste en contrat avec sa collectivité .....</b> | <b>3</b> |
| 1.1      | L'expatriation.....                                        | 3        |
| 1.2      | Stage Formation : .....                                    | 3        |
| 1.3      | La mise à disposition : .....                              | 4        |
| 1.4      | Cumul d'activité accessoire .....                          | 5        |
| <b>2</b> | <b>L'agent quitte sa collectivité – .....</b>              | <b>6</b> |
| 2.1      | Le détachement.....                                        | 6        |
| 2.2      | Les mises en disponibilité .....                           | 7        |

L'avantage de faire partie de la fonction publique territoriale est d'appartenir à un corps qui offre de nombreuses opportunités pour tester de nouveaux postes, réaliser de nombreuses expériences, avec le « filet de sécurité » qui est de pouvoir revenir au sein de ce corps et retrouver au moins une rémunération si ce n'est un poste de travail.

Différentes possibilités s'offrent à vous :

- L'expatriation en tant qu'agent de la collectivité
- Le stage
- La mise à disposition
- Le détachement
- Les mises en disponibilité

Selon les cas, l'agent reste en contrat avec la collectivité ou non.

# 1 L'agent reste en contrat avec sa collectivité

---

## 1.1 L'expatriation

### 1.1.1 Le principe

Dans certains cas, la collectivité locale peut proposer à un agent de partir en expatriation, pour une de ses politiques publiques. Cela est notamment le cas de plusieurs Conseils régionaux :

- dans le cadre des représentations régionales à Bruxelles ;
- dans le cadre des représentations à l'étranger auprès des partenaires de coopération internationale : Région Nouvelle Aquitaine ou Région Bourgogne Franche Comté en Allemagne par exemple ;

### 1.1.2 Comment ?

Dans ce cadre, le statut est souvent compliqué<sup>1</sup> à mettre en place car les services RH des collectivités locales ont peu d'expériences sur ces situations. La jurisprudence et le cadre légal concernent essentiellement la fonction publique d'Etat.

Mais, selon le principe qui impose à une collectivité, en cas de vide juridique pour la FPT, de s'aligner sur les conditions des fonctionnaires d'Etat, l'expérience de l'expatriation des agents d'Etat s'impose.

### 1.1.3 Exemple

- Thomas Vautravers, parti pour la Région Nouvelle Aquitaine en Allemagne.
  - o <https://ocil-expat.org/portrait/thomas-vautravers/>
- Shabanna Ferga Lemarchand – partie au Burundi pour la Région Pays de la Loire
  - o <https://ocil-expat.org/portrait/shabanna-ferga-le-marchand/>

## 1.2 Stage Formation

### 1.2.1 Stages d'experts nationaux en formation professionnelle (ENFP) à la Bruxelles

Certains organismes internationaux proposent des « stages longues durée » aux fonctionnaires publics. C'est le cas de la Commission Européenne qui propose les stages d'experts nationaux en formation professionnelle<sup>2</sup>.

### 1.1.4 Comment ?

Un ENFP est mis à disposition par son employeur d'origine, qui s'engage à maintenir la rémunération de l'agent durant toute la durée du stage. L'agent ne reçoit aucune contribution financière de la Commission, à l'exception du remboursement des frais de missions le cas échéant. La mise à disposition est effectuée à titre gratuit, c'est-à-dire qu'elle ne donne lieu à aucune contrepartie ni compensation. L'employeur doit continuer à assurer le système national de sécurité sociale et de pensions de l'ENFP.

Le fonctionnaire restant lié à sa collectivité, doit normalement percevoir :

- sa rémunération
- les frais de déplacement et d'hébergement à Bruxelles en tant que stagiaire.

### 1.2.2 Exemple

- Clémence VIDAL, chargée de mission à la Région Occitanie a effectué un stage de 4 mois à Bruxelles à la DG Agri : <https://ocil-expat.org/portrait/clemence-vidal/>

---

<sup>1</sup> Devant la complexité, plusieurs collectivités choisissent de sous-traiter ce recrutement en contractualisation avec Expertise France par exemple <https://www.expertisefrance.fr/documents/20182/802371/P%C3%B4le+Relations+Experts+%28REX%29+-+Bilan+2021+-+BD/d5ed936c-59dc-600b-50af-d53ed0c6e010>

<sup>2</sup> Plus d'information auprès du SGAE – Secrétariat Général des Affaires européennes en France. [https://sgae.gouv.fr/files/live/sites/SGAE/files/Contributed/SGAE/03\\_Carrieres\\_Emplois/documents/ENFP/1%20Note%20explicative%20stage%20ENFP%202%C3%A8me%20exercice%202022.pdf](https://sgae.gouv.fr/files/live/sites/SGAE/files/Contributed/SGAE/03_Carrieres_Emplois/documents/ENFP/1%20Note%20explicative%20stage%20ENFP%202%C3%A8me%20exercice%202022.pdf)

## 1.3 La mise à disposition

### 1.3.1 Définition

La mise à disposition vous permet d'exercer vos fonctions auprès d'un autre employeur que votre administration de rattachement. Mais vous continuez à être rattaché à votre administration employeur pour ce qui concerne votre carrière et votre rémunération.

### 1.3.2 Pour qui ?

Cette possibilité est offerte aux fonctionnaires ou contractuels en CDI.

### 1.3.3 Pour quoi ?

Vous pouvez être mis à disposition auprès d'un ou plusieurs organismes, pour tout ou partie de votre temps de service.

### 1.3.4 Comment ?

La mise à disposition ne peut avoir lieu qu'après que l'assemblée délibérante de votre collectivité ou de votre établissement en ait été informée. Elle donne lieu à une convention de mise à disposition entre votre collectivité de rattachement et l'organisme d'accueil, puis à un arrêté de mise à disposition.

L'arrêté indique le ou les organismes auprès desquels vous accomplissez votre service et la quotité du temps de travail que vous effectuez au sein de chacun d'eux.

Vous continuez de bénéficier dans votre cadre d'emplois d'appartenance des avancements d'échelon et éventuellement des avancements de grade et de la promotion interne.

La collectivité auprès de qui vous êtes mis à disposition, rembourse votre collectivité d'attache.

Dans le cadre d'un projet de coopération qui induit une mise à disposition, l'accord de l'agent territorial doit être explicite et faire l'objet d'une convention tripartite (agent, collectivité française et collectivité partenaire). Il est nécessaire notamment de bien déterminer les conditions financières du départ au regard de la prise en charge des soins médicaux, du logement, des déplacements (locaux et internationaux - évaluer le nombre de billets d'avion pour revenir voir la famille par exemple) ...

A noter, pour pouvoir préparer cet échange, qu'une dérogation facultative à la règle du remboursement a été posée par la loi «mobilité» du 3 août 2009 ([article 6](#)). Votre collectivité peut, sous réserve d'une délibération du conseil, proposer un non-remboursement du salaire par l'autre collectivité dans laquelle vous êtes mis à disposition : il ne peut 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.

Sources : <https://infos.emploipublic.fr/article/mobilite-et-fonction-publique-la-mise-a-disposition-c-est-quoi-eea-2198>

### 1.1.5 Exemple :

- Sylvaine Courant, chargée de mission à la CdC Bassin de Marennes mise à disposition sur un mi-temps auprès de la commune de l'Ile d'Orléans – Canada (Partenaire de coopération de la CdC Bassin de Marennes)
  - o <https://ocil-expat.org/portrait/sylvaine-courant/>

## 1.4 Cumul d'activité accessoire<sup>3</sup>

Par principe, les fonctionnaires et les agents contractuels consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle à leurs tâches ; ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit (arts. L.121-3, et L.123-1 à L.123-10 du code général de la fonction publique).

Dans les conditions fixées aux articles L.123-1 à L.123-10, l'agent peut être autorisé à cumuler une activité accessoire avec son activité principale, sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

Parmi les activités mentionnées :

- Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger,

### 1.4.1 Comment ?

Le cumul, non limité dans le temps, est subordonné à la délivrance d'une autorisation par votre collectivité. Un délai de préavis de trois mois avant le début de l'exercice de l'activité est préconisé pour déposer la demande. Depuis le décret de 2017 (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000033936795>), vous devez obligatoirement recevoir une autorisation formelle pour mener la mission. L'autorité publique a un mois pour notifier sa décision. *« En l'absence de décision expresse écrite dans le délai de réponse mentionné aux premier et troisième alinéas, la demande d'autorisation d'exercer l'activité accessoire est réputée rejetée ».*

### 1.1.6 Durée

En cas d'acceptation, l'activité accessoire ne peut être exercée qu'en dehors des heures de service de l'intéressé et le plafonnement du temps de travail est alors soumis aux prescriptions minimales du code du travail.

Le temps de travail cumulé ne doit pas excéder 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives ou 48h au cours d'une même semaine (article 3 du décret n°2000-815 du 25/08/2000).

Pour les missions à l'international, ce temps est pris a priori sur les congés.

### 1.4.2 Implication ?

De nombreuses missions internationales nécessitent pour être « recruté », de pouvoir facturer au bureau d'études qui vous missionne. Le statut d'auto-entrepreneur est alors nécessaire.

Les cotisations sociales sont entièrement dues au régime général par l'agent (en tant qu'auto-entrepreneur).

### 1.1.7 Exemple

- Jean Louis ROCHERON désormais consultant indépendant :
  - o <https://ocil-expat.org/portrait/jean-louis-rocheron/>

---

<sup>3</sup> Plus d'informations :

[https://www.maisondescommunes85.fr/sites/default/files/fichiers/fp\\_cumul\\_activites\\_juin2022.pdf](https://www.maisondescommunes85.fr/sites/default/files/fichiers/fp_cumul_activites_juin2022.pdf)

## 2 L'agent quitte sa collectivité

---

### 2.1 Le détachement

#### 2.1.1 Définition

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

Le détachement permet à un fonctionnaire territorial d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois, par exemple au sein du ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères, pour une durée limitée.

#### 2.1.2 Rémunération et retour

L'agent est rémunéré selon les règles applicables dans la structure d'accueil.

Il peut revenir dans la structure d'origine, sans perdre ses droits à l'avancement et à la retraite.

Le détachement doit se faire dans des corps et des cadres d'emplois de même catégorie et de «niveau comparable».

La circulaire du 19 novembre 2009 vient préciser l'application de ces critères.

#### 2.1.3 Durée

Vous pouvez demander :

- -soit un détachement de courte durée : 6 mois, au maximum (non renouvelable : seul le détachement de longue durée (> 6 mois) peut faire l'objet d'un renouvellement. Le détachement de courte durée ( $\leq 6$  mois) ne peut pas être renouvelé)
- -soit un détachement de longue durée : entre six mois et cinq ans, renouvelable pour des périodes ne dépassant pas cinq ans).
  - o Légalement, le détachement de longue durée ne peut excéder 5 années. Au-delà, une proposition d'intégration doit être présentée par l'administration d'accueil au fonctionnaire, admis à poursuivre son détachement par cette dernière. Le renouvellement du détachement ne peut intervenir donc que si le fonctionnaire a refusé l'intégration proposée. Par conséquent, la proposition d'intégration est une formalité obligatoire effectuée par la collectivité d'accueil.

Attention, si le fonctionnaire demande à mettre fin à son détachement avant la date de fin prévue, il est réintégré dans un emploi vacant de son grade.

En l'absence d'emploi vacant, il est placé en disponibilité d'office, jusqu'à sa réintégration (et donc sans rémunération !)

#### 1.4.3 Exemple :

- Eric Durel, en détachement à plusieurs reprises pour le MEAE
  - o <https://ocil-expat.org/portrait/eric-durel/>

Sources : <https://infos.emploipublic.fr/article/mobilite-et-fonction-publique-le-detachement-c-est-quoi-eea-2192>

## 2.2 Les mises en disponibilité<sup>4</sup>

### 2.2.1 Définition

« La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à avancement et à la retraite » (Art 72 ? Loi 84-53)

Seul le fonctionnaire titulaire peut bénéficier de cette position qu'il soit à temps complet ou à temps partiel. La disponibilité a pour effet de suspendre le déroulement de sa carrière. De ce fait, il cesse de bénéficier de certains droits sans pour autant être exonéré du respect de certaines obligations.

Il existe plusieurs types de disponibilité vous permettant une expatriation :

- -la disponibilité de droit pour raison familiale ;
- -la disponibilité pour convenances personnelles.

### 2.2.2 Durée

#### Les disponibilités de droit pour raison familiale :

- Pour élever un enfant de moins de 12 ans : <sup>5</sup>
  - La durée est de 3 ans maximum (demande) renouvelable jusqu'à l'âge de 12 ans de l'enfant.
- Pour suivre son/sa conjoint.e ou le partenaire avec lequel le fonctionnaire est lié à un PACS lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, en raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.
  - La durée est de 3 ans maximum (à la demande) renouvelables sans limitation.

#### Les disponibilités pour convenance personnelle :

- Les disponibilités sont accordées par périodes maximales de 3 ans renouvelables dans la limite de 10 ans sur l'ensemble de la carrière (par durée de 5 ans maximum).
  - Depuis 2018, la durée de ce type de disponibilité est désormais fixée à 5 ans au lieu de 3 ans, renouvelables dans la limite d'une durée maximale de 10 ans pour l'ensemble de la carrière. Une nouvelle condition est néanmoins ajoutée : au-delà d'une période de 5 ans, l'agent doit réintégrer la fonction publique et accomplir une durée minimale de 18 mois de services effectifs continus afin de pouvoir renouveler sa disponibilité.
  - Cette période de 5 années de disponibilité pouvant être prise de façon continue ou discontinue, les 18 mois de services effectifs continus peuvent donc être accomplis :
    - soit entre deux périodes de disponibilité pour convenances personnelles sous réserve que la première période de disponibilité soit d'une durée inférieure à 5 ans ;
    - soit à l'issue d'une période continue de 5 ans de disponibilité pour convenances personnelles.
  - Par conséquent, un fonctionnaire qui bénéficie d'une disponibilité pour convenances personnelles de 5 ans ne peut à l'issue de ces 5 années demander le renouvellement de sa disponibilité. Il doit réintégrer la fonction publique et accomplir 18 mois de services effectifs continus avant de pouvoir bénéficier à nouveau d'une disponibilité pour convenances personnelles.

---

<sup>4</sup> 1.1.1 Sources :

- <https://www.fonction-publique.gouv.fr/7-fiches-pour-expliquer-la-reforme-regime-de-la-disponibilite>
- <https://www.annemasse.fr/demarches/particulier/module-service-publicfr?xml=F544>
- [https://cdg40.fr/grh\\_interruption\\_disponibilite\\_demande.php](https://cdg40.fr/grh_interruption_disponibilite_demande.php)
- [http://www.cdg59.fr/fileadmin/services/documentation\\_carrieres/fiche\\_info\\_statut/fiche\\_info\\_14 - la\\_disponibilite.pdf](http://www.cdg59.fr/fileadmin/services/documentation_carrieres/fiche_info_statut/fiche_info_14_-_la_disponibilite.pdf)
- <https://www.cdg60.com/wp-content/uploads/2021/05/Puis-je-exercer-une-activite-professionnelle-pendant-que-je-suis-en-disponibilite-pour-elever-mon-mes-enfants-de-moins-de-12-ans-1.pdf>

<sup>5</sup> La mise en disponibilité est accordée de droit pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans, contre 8 ans auparavant par un [décret n°2020-529](#) du 5 mai 2020 qui a modifié le [décret 85-986](#) du 16 septembre 1985.

### 2.2.3 Demande, renouvellement et réintégration

L'agent doit préalablement effectuer une demande de mise en disponibilité.

Aucun délai n'est prévu par les textes entre la demande et la date d'effet de la disponibilité.

Cependant, sachant que l'autorité territoriale peut imposer un préavis de 3 mois maximum à compter de la notification de la demande (art 14 bis de la Loi 83-634), il est conseillé de présenter la demande 3 mois avant la date de départ souhaitée. Le silence gardé pendant deux mois par l'administration à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande.

Les disponibilités pour raison familiale ne peuvent être refusées, même pour des motifs liés à l'intérêt du service. La commission administrative paritaire (CAP) n'est donc pas saisie préalablement à l'octroi de ces disponibilités.

Les demandes de renouvellement sont à faire 3 mois avant la fin de la période de disponibilité, auprès de sa collectivité.

Une demande de réintégration doit être faite 3 mois avant la fin de la période de disponibilité.

### 2.2.4 Rémunération et Avancement

L'agent quitte sa collectivité : il cesse de percevoir une rémunération au jour où il est en disponibilité.

Il n'acquiert plus de droit à avancement d'échelon ou de grade sauf s'il exerce une activité professionnelle pendant une disponibilité accordée ou renouvelée à partir du 7 septembre 2018 .

Il n'acquiert plus de droits à la retraite par sa collectivité.

### 2.2.5 Autorisation de travailler

Le fonctionnaire est tenu d'informer par écrit l'autorité territoriale dont il relève, dans un délai de 3 mois au moins avant le début de l'exercice de son activité dans le privé; celle-ci doit alors saisir la commission de déontologie. En effet, l'exercice de certaines activités privées est interdit aux fonctionnaires en disponibilité.

#### **Travailler durant une disponibilité pour élever un enfant**

L'activité professionnelle ne doit pas empêcher le fonctionnaire de s'occuper de son (ou ses) enfant(s).

Par exemple, un agent mis en disponibilité pour élever son enfant peut exercer l'activité de directrice d'un centre de protection maternelle et infantile à raison de 18 heures par semaine car compte tenu de l'activité scolaire de son enfant, cette activité ne fait pas obstacle à ce qu'elle élève normalement son enfant (TA Versailles, 23 septembre 1970, Dame B.)

De la même façon, dans un avis du 9 avril 2009 (voir compte-rendu page 2), la Commission de déontologie de la fonction publique a considéré qu'un fonctionnaire en disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans peut exercer une activité privée dès lors que cette activité lui laisse le temps nécessaire pour s'occuper de son enfant

#### **Travailler durant une disponibilité pour convenance personnelle :**

Le fonctionnaire souhaitant exercer une activité privée lucrative ou non pendant les trois premières années d'une période de disponibilité pour convenances personnelles doit respecter les règles prévues par la loi 83-634 du 13 juillet 1983 et le décret n°2017-105 du 27 janvier 2017.

### 2.2.6 Exemples

- Sandrine Goumard – partie à Singapour (suivi de conjoint)
  - o <https://ocil-expat.org/portrait/sandrine-goumard/>
- Emmanuelle LEROY CERQUEIRA – partie au Brésil (rapprochement de conjoint)
  - o <https://ocil-expat.org/portrait/emmanuelle-leroy-cerqueira/>
- Florence Couespel – partie au Togo (convenance personnelle)
  - o <https://ocil-expat.org/portrait/francoise-couespel/>
- Maud Bataille – partie au Canada (convenance personnelle)
  - o <https://ocil-expat.org/portrait/maud-bataille/>