

L'INTEGRATION DIRECTE

L'intégration directe est un recrutement applicable à l'ensemble des fonctionnaires (Etat, hospitaliers, territoriaux).

Elle se traduit par une radiation du cadre d'emplois ou du corps d'origine, et par une intégration concomitante dans celui d'accueil, sans période de détachement intermédiaire ni application d'aucune autre position statutaire de transition.

L'intégration directe est envisageable dans un autre cadre d'emplois ou dans une autre fonction publique ; elle peut également être prononcée au sein de la même collectivité. Seul le fonctionnaire titulaire et en activité peut bénéficier d'une intégration directe.

Les conditions de recrutement sont similaires au détachement et nécessite l'examen du niveaux de recrutement et du niveaux des missions (*voir partie détachement*).

LA DISPONIBILITE

La disponibilité est la situation du fonctionnaire qui cesse d'exercer son activité professionnelle pendant une certaine période. Il est placé temporairement hors de son administration d'origine et cesse de bénéficier de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite. La mise en disponibilité peut intervenir à la demande du fonctionnaire ou à l'initiative de l'administration. Il est soumis à des règles particulières en matière de congés et de protection sociale.

Depuis la loi du 05 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel :

- Maintien des droits à avancement pendant une durée maximale de 5 ans pour l'exercice d'une activité professionnelle. Cette activité peut être prise en compte pour une promotion à un grade dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions (sous conditions).
- Si un engagement de servir a été conclu pendant une durée minimale, la période de disponibilité susmentionnée n'est pas comprise dans le nombre des années dues au titre de cet engagement.

LA MISE A DISPOSITION

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui exerce des fonctions hors de son service, mais est toujours rattaché à son corps ou cadre d'emplois d'origine. Il est considéré comme occupant son emploi et continue à percevoir la rémunération correspondante.

La mise à disposition concerne le fonctionnaire titulaire, l'agent contractuel en CDI.

L'agent peut être mis à disposition pour tout ou partie de son temps de service et auprès d'un ou de plusieurs organismes.

La mise à disposition ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de l'agent. Une convention de mise à disposition doit être signée par l'administration d'origine et l'organisme d'accueil.

VOS CONTACTS :

PLATE-FORME RH ANTILLES GUYANE- POLE MARTINIQUE

(Interministériel/Inter Fonctions Publiques)

✉ beatrice.petricien@martinique.pref.gouv.fr

☎ 0596 39 38 95

PREFECTURE DE LA MARTINIQUE

✉ CMC972@martinique.pref.gouv.fr

☎ 0596 39 37 20

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE

TERRITORIALE DE LA MARTINIQUE

✉ emploi@cdg-martinique.fr

☎ 0596 70 08 86

EDUCATION NATIONALE MARTINIQUE

✉ cmc-ch@ac-martinique.fr

☎ 0596 52 29 75

CENTRE HOSPITALIER DE LA MARTINIQUE

✉ crop@chu-martinique.fr

☎ 0596 48 88 56


Ce document a été réalisé par le réseau inter fonction publique de l'accompagnement professionnel PFRH A-G.

LE FORUM DE LA MOBILITE DE LA FONCTION PUBLIQUE

LES DISPOSITIFS DE LA MOBILITE



QU'EST-CE QUE LA MOBILITE DES AGENTS ?



La mobilité dans la fonction publique ?

Le terme de mobilité englobe toutes les possibilités de changement de poste, d'emploi, de service, d'employeur public ou de zone d'emploi.

Ainsi, la mobilité permet aux agents publics :

- de changer d'emploi tout en restant dans la même administration ou bien de garder le même emploi mais en l'exerçant dans un autre lieu.
- de changer de fonction publique (pour les fonctionnaires) et donc d'accéder aux 3 fonctions publiques : Fonctions publiques de l'Etat (FPE), hospitalière (FPH), ou territoriale (FPT), voire d'accéder au secteur privé.



LES DISPOSITIFS

LA MUTATION

La mutation consiste pour un fonctionnaire à changer d'emploi sans changer de grade, de corps ou de de cadre d'emploi, ni d'ancienneté au sein de la même fonction publique.

La mutation au sein de la fonction publique (FPT, FPE, FPH) est possible seulement pour les fonctionnaires titulaires, de la même fonction publique.

La mutation interne : C'est un changement d'affectation au sein d'un même ministère, d'un même établissement public de santé ou d'une même collectivité territoriale (ou établissements publics territorial). Elle a lieu à la demande de l'agent ou à l'initiative de l'administration.

La mutation externe : c'est un changement de ministère, d'établissement de santé ou de collectivité territoriale (ou établissement public territorial).

LE DETACHEMENT

Le détachement constitue une des voies permettant aux fonctionnaires de changer de fonctions publiques, et donc de pouvoir accéder à la Fonction Publique d'Etat (FPE), à la Fonction Publique Territoriale (FPT) ou Hospitalière (FPH).

Plus précisément, le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine, mais qui continue à bénéficier dans son cadre ou corps ou emploi d'origine, de ses droits à avancement et à la retraite.

Le détachement dans un cadre d'emplois 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.

Les agents concernés :

- les fonctionnaires titulaires,
- les citoyens de l'Espace économique européen fonctionnaires d'un autre pays européen ...

LE DETACHEMENT (suite)

Les conditions

Le corps ou cadre d'emplois d'accueil doit être de même catégorie que celui d'origine. Ils doivent être de niveau comparable concernant leurs conditions de recrutement ou le niveau des missions définies par leurs statuts particuliers.

Les conditions de recrutement dans les 2 postes doivent être comparables.

Le niveau de recrutement

Les missions doivent être comparées au regard de leur nature, c'est-à-dire :

- de leurs caractéristiques générales,
- du type de fonctions auxquelles elles donnent accès,
- et du type d'activités ou de responsabilités qui les sous-tendent (encadrement, gestion, expertise, coordination, exécution, etc), quelle que soit la filière professionnelle dans laquelle elles s'inscrivent (administrative, technique, sociale, etc.).

Il peut également être interrompu avant la date prévue.

Le détachement de longue durée a une durée supérieure à 6 mois et inférieure à 5 ans. Il est renouvelable pour des périodes ne dépassant pas 5 ans. Il peut également être interrompu avant la date prévue.

- A la fin d'un détachement de 5 ans, une proposition d'intégration dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil est obligatoirement adressée au fonctionnaire. Le détachement ne peut être renouvelé que si cette proposition d'intégration est refusée.

Le détachement de courte durée est de 6 mois maximum. Il ne peut pas être renouvelé. Ce délai est porté à 1 an en cas de détachement à l'étranger ou en outre-mer.