



Fiche RH

Processus métier : L'utilisation des différentes voies de mobilité

Date	11/01/2017
Domaine	Modernisation RH
Objet	La clarification des voies de mobilité
Documents de référence	<ul style="list-style-type: none">- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (articles 33, 41 et 45)- 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- 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
Groupe de travail	Position normale d'activité

SRH

SRH

Contexte et objectifs

A l'occasion du groupe de travail relatif à la « Position normale d'activité » du 1^{er} juillet 2016, les ministères participants ont souhaité une clarification des dispositifs utilisés à des fins de mobilité : détachement, position normale d'activité (PNA) et mise à disposition (MAD).

Plutôt qu'une réforme de ces dispositifs, les ministères veulent mieux appréhender les avantages et inconvénients de ces voies de recrutement, afin d'identifier celle qui est la plus appropriée à leurs besoins.

L'affectation en PNA

La PNA est...



... **la situation d'affectation en position d'activité**. Elle permet aux fonctionnaires de l'Etat d'**exercer toute fonction afférente à leur grade**, en administration centrale, en services déconcentrés, en services à compétence nationale, en autorités administratives indépendantes ou en établissements publics, qu'ils dépendent de leur ministère d'origine ou d'un autre ministère. L'agent conserve la rémunération indiciaire et indemnitaire afférente à son grade.

Dans quels cas l'utiliser ?



- Affectation des membres d'un corps scientifique ou technique qui n'a pas d'équivalent dans le ministère (corps à vocation interministérielle)
- Transfert d'un service dans un autre ministère (mesure transitoire d'accompagnement des agents)
- Recrutement sur profil spécifique
- Eviter le recours au recrutement d'un agent contractuel
- Demande d'un agent de rester dans son corps d'origine plutôt que d'être détaché

Dans quels cas elle est déconseillée



- Lorsqu'il existe un corps analogue dans l'administration d'accueil (l'agent peut être intégré directement s'il donne son accord exprès)
- Recrutement pour un temps déterminé et/ou limité et/ou une mission ponctuelle
- Lorsque l'administration aura des difficultés à suivre l'évolution de la carrière et de la rémunération de l'agent
- Besoin, pour l'agent, d'une garantie de retour dans l'administration d'origine

La MAD



La MAD est...

...une **modalité de la position d'activité**. Elle répond à un besoin de l'administration matérialisé par l'objectif défini dans la convention de mise à disposition. L'agent mis à disposition conserve ses droits à avancement et à promotion dans son corps et est rémunéré par son administration d'origine (avec ou sans remboursement du service d'accueil). L'agent peut exercer des missions différentes de celles dévolues à son grade. La MAD doit recevoir l'accord de l'agent.



Dans quels cas l'utiliser ?

- Réalisation d'un objectif commun avec l'administration de l'agent.
- Recrutement d'un personnel de droit privé pour l'exercice de fonctions requérant des qualifications techniques spécialisées ou pour la réalisation d'une mission ou d'un projet qui ne pourrait pas être mené sans avoir recours à ces qualifications
- Conservation par l'agent de son régime indemnitaire, de ses droits à avancement et promotion dans son corps d'origine
- Retour facilité de l'agent vers son administration d'origine



Dans quels cas elle est déconseillée

- Lorsqu'il existe un corps de fonctionnaires pouvant exercer les fonctions prévues par la convention
- Besoin d'un agent sur le long terme
- Souhait de l'agent d'intégrer un corps géré par l'administration d'accueil à moyen terme

Le détachement



Le détachement est...

...une **position administrative**. Un fonctionnaire en détachement est placé hors de son corps d'origine. Dans cette position, il est géré et rémunéré selon les règles applicables à son emploi d'accueil, mais il conserve ses droits à avancement et à la retraite de son corps d'origine



Dans quels cas l'utiliser ?

- Besoin d'une diversité de profils
- Recrutement d'un agent pour une longue durée
- Besoin, pour l'agent, de diversifier ses compétences ou de se reconvertir tout en gardant un lien avec son administration d'origine
- Conservation par l'agent de ses droits à avancement et promotion dans son corps d'origine



Dans quels cas il est déconseillé

- Recrutement d'un agent pour une mission entrant dans le cadre des fonctions afférentes à son grade
- Recrutement rapide
- Conservation par l'agent de son régime indemnitaire
- Recrutement sur contrat lorsque les fonctions dévolues au besoin peuvent être accomplies en position d'activité