



LA MOBILITÉ

Devant la perte de sens de leur travail, des conditions de travail de plus en plus dégradées en raison des réformes, des rémunérations rattrapées par le SMIC, ou pour changer d'administration, de plus en plus d'agents envisagent un changement de poste ou une reconversion.

Le changement d'orientation professionnelle est une décision lourde de sens qui doit être mûrement réfléchie. En effet, votre reconversion aura des impacts sur votre vie professionnelle et personnelle. Vous devez donc prendre toutes les mesures nécessaires pour augmenter vos chances de réussite.

Pour répondre à ces interrogations, l'UNSA ITEFA a répertorié les différents dispositifs qui peuvent vous aider dans votre orientation

I Dispositifs d'accompagnement à la mobilité

A- Le bilan de compétence

Le bilan de compétences est une étape importante dans le processus de reconversion professionnelle lorsque vous êtes dans la fonction publique. Celui-ci possède plusieurs objectifs. Il vous permet d'abord d'analyser vos compétences personnelles et professionnelles, vos aptitudes et motivations. Ensuite, il vous aide à définir votre projet professionnel ou votre projet de formation si vous souhaitez reprendre des études. Enfin, il vous montre comment mettre en avant vos connaissances à profit pour trouver un nouvel emploi, une formation professionnelle ou une évolution de carrière.

Vous pouvez utiliser votre compte personnel de formation pour les bilans de compétences :

- En mobilisant votre compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail. Dans ce cas, vous n'avez pas besoin d'informer votre employeur.
- En mobilisant votre compte personnel de formation pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail. N'oubliez pas de demander l'accord préalable de l'employeur en vous référant aux règles du compte personnel de formation.

B- Le conseil en mobilité-carrière (C.M.C.)

Le conseil en mobilité carrière vise à éclairer l'agent dans des choix de postes valorisant ses compétences et son potentiel. Des conseillers mobilité carrière (CMC) peuvent vous accompagner dans votre évolution professionnelle.

C- Le congé de formation professionnelle (CFP)

1- Le dispositif

Le congé de formation professionnelle (CFP) permet aux agents d'avoir une formation personnelle grâce à des stages de formation professionnels ou personnels.

La durée du congé de formation professionnelle est fixée à **3 ans maximum pour l'ensemble de la carrière**.

Cette durée maximale est de **5 ans si vous êtes dans l'une des situations suivantes** :

- Vous appartenez à un corps : Ensemble de fonctionnaires soumis à un même ensemble de règles, appelé statut particulier, fixé par décret, et ayant vocation à occuper les mêmes emplois catégorie C et vous n'avez pas le baccalauréat
- Vous êtes en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi
- Il est constaté, après avis du médecin du travail, que vous êtes particulièrement exposé, compte tenu de votre situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle

Le congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti au long de la carrière en stages qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

2- La rémunération

Vous recevez, de la part de votre administration employeur, une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la 1^{re} année de congé.

Les années de congé suivantes ne sont pas rémunérées.

L'indemnité mensuelle est égale à **85 %** de votre traitement indiciaire brut et de l'indemnité de résidence que vous percevez au moment de votre mise en congé.

Toutefois, cette indemnité mensuelle ne peut pas être supérieure à **2 753,26 €** brut par mois.

En plus de votre indemnité mensuelle, vous continuez à percevoir intégralement votre supplément familial de traitement (SFT) si vous percevez ce complément de rémunération. Pôle emploi

3- Les effets du congé de formation sur votre carrière

Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps de service.

Pendant votre congé de formation professionnelle, vous conservez vos droits à congés annuels : vous pouvez les prendre pendant votre congé de formation professionnelle, notamment pendant les périodes de vacances scolaires.

Dans ce cas, votre congé de formation professionnelle est suspendu pendant les périodes de congés annuels.

En cas de maladie ou de maternité, le congé de formation est également suspendu et vous êtes rémunéré selon les règles habituelles applicables pendant ces congés.

Le temps passé en congé de formation professionnelle est pris en compte pour la retraite.

A l'issue de votre CPF, vous reprenez automatiquement votre service à la fin de votre congé de formation professionnelle, ou au cours de celui-ci si vous demandez à y mettre fin avant la date prévue.

Si vous êtes affecté sur un emploi situé dans une commune différente de celle où vous exercez vos fonctions avant votre mise en congé, vous percevez une indemnité pour frais de changement de résidence, sauf si ce changement de commune intervient à votre demande.

II- Mobilité interne ou mobilité externe : les options

A- La mutation sur demande du fonctionnaire

Vous pouvez consulter les offres d'emplois sur le site « **choisir le service public** ». Un changement d'affectation peut vous permettre de changer de lieu ou de fonctions.

Certains profils sont prioritaires pour les mutations :

- les fonctionnaires séparés de leur conjoint (ou de leur partenaire PACS) pour des raisons professionnelles ;
- les travailleurs en situation de handicap ;
- et les fonctionnaires ayant travaillé un certain temps dans des quartiers urbains difficiles.

La mise à disposition

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.

Qui est concerné ?

Vous pouvez être mis à disposition si vous êtes fonctionnaire titulaire.

La mise à disposition n'est pas possible pendant la période de stage.

Et vous devez être en position d'activité.

Après de quels employeurs peut-on être mis à disposition ?

Vous pouvez être mis à disposition de l'un(e) des administrations ou organismes suivants :

- Autre administration ou autre établissement public de l'État
- Collectivité : Commune, département, région, collectivité à statut particulier, collectivité d'outre-mer ou établissement public territorial
- Établissement public de santé
- Organisme public ou privé contribuant à la mise en œuvre d'une politique publique, pour exercer des missions de service public
- Groupement d'intérêt public
- Institution de l'Union européenne : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lituanie, Lettonie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède
- Organisation internationale intergouvernementale
- État étranger, organisme public relevant de cet État ou État fédéré, à condition de conserver, par vos missions, un lien fonctionnel avec votre administration d'origine
- Fondation, association reconnue d'utilité publique, œuvre ou d'organisme d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises (dans le cadre d'un mécénat de compétences, du 28 décembre 2022 au 27 décembre 2027)

Comment se déroule la mise à disposition ?

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

La mise à disposition ne peut avoir lieu qu'avec votre accord.

La mise à disposition donne lieu à une **convention de mise à disposition** entre votre administration de rattachement et l'organisme d'accueil, puis à un arrêté de mise à disposition.

À noter

La mise à disposition auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ou auprès d'une institution de l'Union européenne ou auprès d'un pays étranger, d'un organisme public relevant de ce pays ou d'un État fédéré donne lieu à une lettre de mission qui vaut convention de mise à disposition.

L'arrêté de mise à disposition 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 corps d'appartenance des avancements d'échelon et éventuellement des avancements de grade et de la promotion interne.

Si vous êtes mis à disposition d'une fondation, d'une association reconnue d'utilité publique ou d'une œuvre ou d'un organisme d'intérêt général dans le cadre d'un mécénat de compétences, votre administration employeur examine la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec vos fonctions au cours des 3 dernières années.

Quel est le contenu de la convention de mise à disposition ?

La convention conclue entre votre administration d'origine et l'organisme d'accueil porte sur les points suivants :

- Nature de vos activités dans l'organisme d'accueil
- Durée de la mise à disposition et conditions de son renouvellement
- Conditions d'emploi (notamment lieu et durée de travail)
- Conditions de contrôle et d'évaluation de vos activités

Si vous êtes mis à disposition d'un organisme public ou privé contribuant à la mise en œuvre d'une politique publique, la convention de mise à disposition précise quelles sont les missions de service public qui vous sont confiées.

Toute modification de l'un de ces éléments constitutifs de la convention fait l'objet d'un avenant

: Document complémentaire du contrat constatant une modification, une adaptation ou un complément qui y sont apportés d'un commun accord entre les 2 parties à la convention, puis d'un nouvel arrêté.

La convention, et éventuellement ses avenants, vous sont transmis avant signature pour que vous donniez votre accord sur la nature des activités qui vous sont confiées et sur vos conditions d'emploi.

Si vous êtes mis à disposition de plusieurs organismes, une convention est conclue entre votre administration d'origine et chaque organisme d'accueil.

Quelle est la durée de la mise à disposition ?

La durée de la mise à disposition est fixée dans l'arrêté la prononçant.

La mise à disposition peut être prononcée pour une **durée maximale de 3 ans**. Elle peut être renouvelée par périodes de 3 ans maximum.

Si vous êtes mis à disposition auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'État et si votre mise à disposition **se poursuit au-delà de 3 ans**, il vous est proposé d'être détaché ou intégré directement dans votre administration ou établissement d'accueil si les conditions suivantes sont remplies :

- Vous êtes mis à disposition pour la **totalité de votre service**
- Il existe un **corps de niveau comparable à votre corps d'origine** dans votre administration ou établissement d'accueil

Si vous acceptez cette proposition de détachement ou d'intégration directe, vous continuez d'exercer les mêmes fonctions.

Si vous êtes détaché, la durée de service effectuée pendant la mise à disposition est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté requise en vue de votre intégration dans votre corps d'accueil.

Si vous êtes mis à disposition d'une fondation, d'une association reconnue d'utilité publique ou d'une œuvre ou d'un organisme d'intérêt général dans le cadre d'un mécénat de compétences, votre mise à disposition est prononcée pour une durée maximum de 18 mois, renouvelable dans la limite d'une durée totale de 3 ans. Votre mise à disposition ne peut pas aller au-delà du 27 décembre 2027.

Comment êtes-vous rémunéré pendant votre mise à disposition ?

Pendant votre mise à disposition, vous continuez d'être rémunéré par votre administration d'origine.

Vous pouvez percevoir un complément de rémunération par votre organisme d'accueil, selon les règles applicables aux personnels de cet organisme.

Votre convention de mise à disposition précise, s'il y a lieu, la nature de ce complément de rémunération.

Vous pouvez aussi être indemnisé par votre organisme d'accueil des frais et sujétions :

Contrainte particulière liée à un emploi ou un poste de travail (permanence, astreinte, travail de nuit ou le dimanche, etc.) auxquels vous êtes soumis dans le cadre de vos fonctions selon les règles en vigueur dans cet organisme.

Quelles sont vos conditions de travail ?

Vous êtes soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement de votre service d'accueil.

Votre supérieur hiérarchique direct ou le responsable sous l'autorité duquel vous êtes placé au sein de votre organisme d'accueil établit un rapport sur votre manière de servir.

Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, vous est transmis et vous pouvez y apporter des observations.

Ce rapport est ensuite transmis à votre administration d'origine qui l'utilise comme support pour évaluer votre valeur professionnelle.

À quels congés avez-vous droit ?

Vous avez droit aux mêmes congés que si vous exerciez dans votre administration d'origine.

C'est votre administration ou organisme d'accueil qui vous accorde vos congés annuels (et bonifiés s'il y a lieu) et vos congés de maladie ordinaire (CMO).

Si vous êtes mis à disposition auprès de plusieurs organismes, votre convention de mise à disposition précise lequel vous accorde ces congés après information des autres organismes d'accueil.

Toutefois, si vous êtes mis à disposition pour une durée de travail inférieure ou égale au mi-temps, c'est votre administration d'origine qui vous accorde vos congés annuels et vos congés de maladie ordinaire.

Si vous êtes mis à disposition d'un groupement d'intérêt public, c'est également votre administration d'origine qui vous accorde vos congés annuels et vos congés de maladie ordinaire, après avis du groupement d'intérêt public.

Dans tous les cas, c'est votre administration d'origine qui vous accorde les congés suivants après avis de votre organisme d'accueil :

- Congé de longue maladie (CLM)
- Congé de longue durée (CLD)
- Congé de maternité
- Congé d'adoption
- Congé de naissance ou d'adoption de 3 jours
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de formation professionnelle
- Congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Congé pour bilan de compétences
- Congé pour formation syndicale
- Congé de formation à l'hygiène et la sécurité de 2 jours maximum si vous êtes représentant du personnel au comité social
- Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant
- Congé de représentation
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (citis)
- Congé de présence parentale

C'est votre administration d'origine qui vous accorde le temps partiel.

C'est aussi votre administration d'origine qui vous accorde les formations dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Si vous êtes placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis), votre administration d'origine prend en charge les honoraires médicaux et les frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

Si vous pouvez bénéficier de l'allocation temporaire d'invalidité (Ati), elle vous est versée par votre administration d'origine.

Lorsque vous êtes placé en congé de formation professionnelle ou si vous bénéficiez d'une formation dans le cadre du CPF, c'est votre administration d'origine qui vous verse votre indemnité forfaitaire ou votre allocation de formation.

Comment êtes-vous réintégré dans votre administration d'origine ?

À la fin de votre mise à disposition, vous êtes réaffecté sur votre emploi antérieur dans votre service d'origine.

Si cela n'est pas possible, vous êtes réaffecté sur un emploi correspondant à votre grade.

La mise à disposition peut prendre fin avant la date prévue à votre demande ou à la demande de votre administration d'origine, ou de votre organisme d'accueil.

Votre convention de mise à disposition peut prévoir un délai de préavis.

Si vous êtes mis à disposition de plusieurs d'organismes, la fin de la mise à disposition peut s'appliquer vis-à-vis d'une partie seulement d'entre eux.

Dans ce cas, les autres organismes d'accueil sont informés de la fin anticipée de votre mise à disposition.

B-Le détachement

Ce dispositif est une autre solution de mobilité dans la fonction publique. Le fonctionnaire est placé hors de son cadre d'emplois tout en continuant à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Une demande de détachement est faite à l'initiative du fonctionnaire.

A noter :

la loi transformation fonction publique du 6 août 2019 a prévu un nouveau cas de détachement à l'initiative de l'administration, le détachement d'office du fonctionnaire sur contrat à durée indéterminée en cas de transfert d'activité exercée par un service public, vers un organisme de droit privé.

Le détachement peut être de courte durée (6 mois au plus) ou de longue durée (5 ans au plus). Il peut être renouvelé (pour une longue durée seulement) mais aussi révoqué

C- L'intégration directe

Il est possible pour un fonctionnaire d'être intégré directement dans un corps ou cadre d'emplois de même catégorie et de niveau égal au sien.

L'intégration directe est décidée par l'administration d'accueil. Cette décision est prise après accord de l'administration d'origine et du fonctionnaire. Le fonctionnaire perçoit une rémunération de l'administration d'accueil selon les règles prescrites au corps ou cadre d'emplois dans lequel il est intégré.

Elle est tout particulièrement adaptée à l'exercice de mobilités longues ou pour l'accomplissement d'une seconde carrière ou d'une réorientation professionnelle dans la fonction publique.

D- La disponibilité

La disponibilité consiste en une interruption de l'activité professionnelle du fonctionnaire.

Vous pouvez demander une disponibilité notamment pour les motifs suivants :

1- Elever un enfant de moins de 12 ans (3 ans maximum)

Vous n'êtes plus rémunéré par votre administration employeur pendant toute la durée de votre disponibilité. Vous pouvez percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) si vous remplissez les conditions pour en bénéficier.

2- Donner des soins à un proche

Vous n'êtes plus rémunéré par votre administration employeur pendant toute la durée de votre disponibilité.

La disponibilité pour donner des soins à un proche est accordée pour 3 ans maximum (aucun texte ne fixe de durée minimum).

À la fin d'une période de 3 ans maximum, la disponibilité est renouvelable par période de 3 ans maximum tant que la présence d'une tierce personne auprès de votre proche est nécessaire.

3-Suivre son conjoint

Vous pouvez demander une disponibilité pour suivre votre conjoint s'il se trouve contraint de résider, pour des raisons professionnelles, en un lieu éloigné de votre résidence administrative.

La disponibilité pour suivre son époux ou partenaire de Pacs est accordée pour 3 ans maximum (aucun texte ne fixe de durée minimum).

À la fin d'une période de 3 ans maximum, la disponibilité est renouvelable par période de 3 ans maximum

Vous n'êtes plus rémunéré par votre administration employeur pendant toute la durée de votre disponibilité.

4- Adopter un enfant

La disponibilité pour adoption est accordée pour 6 semaines maximum par agrément (aucun texte ne fixe de durée minimum).

Vous n'êtes plus rémunéré par votre administration employeur pendant toute la durée de votre disponibilité.

5- Convenances personnelles

La disponibilité pour convenances personnelles est accordée pour 5 ans maximum (aucun texte ne fixe de durée minimum).

La disponibilité est renouvelable dans la limite de 10 ans maximum pour l'ensemble de votre carrière. Le fonctionnaire en disponibilité ne bénéficie plus de sa rémunération et de ses droits à avancement (sauf dans certains cas). Il ne bénéficie plus non plus de ses droits à la retraite, sauf dans certains cas, s'il exerce une autre activité. Les conditions de réintégration varient selon la fonction publique à laquelle il appartient.

Vous n'êtes plus rémunéré par votre administration employeur pendant toute la durée de votre disponibilité.

6- Reprendre ou créer une entreprise

La disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise est accordée pour 2 ans maximum (aucun texte ne fixe de durée minimum).

Vous n'êtes plus rémunéré par votre administration employeur pendant toute la durée de votre disponibilité.