

La mobilité professionnelle des agents publics

Sommaire

1. La mobilité des fonctionnaires

- a. La mutation
- b. La mise à disposition
- c. Le détachement et l'intégration directe dans un autre corps ou cadre d'emplois
- d. Cas particulier des militaires

2. La mobilité des contractuels de droit public

- a. La portabilité du CDI
- b. Le congé de mobilité de l'agent en CDI
- c. La mise à disposition de l'agent en CDI
- d. Le congé sans traitement

3. Le cas de la disponibilité

Définition de la mobilité

- La mobilité est **consacrée par le statut général** des fonctionnaires : l'accès des fonctionnaires aux autres fonctions publiques, ainsi que leur mobilité au sein de chacune des **trois fonctions publiques** (Etat, hospitalière et territoriale), constituent des **garanties fondamentales de leur carrière** (*art L511-4 CGFP*)
- Renforcée, en 2017, par l'ordonnance du 13 avril, et par **la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**
- **Un outil** pour permettre aux agents de **construire un parcours professionnel**

1. LA MOBILITE DES FONCTIONNAIRES

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 bénéficier d'un congé sans traitement

a. La mutation

La mutation interne ou le changement d'affectation

- Le changement d'affectation se définit par un **changement d'emploi** à l'intérieur du **même cadre d'emplois et sur le même grade** au sein de la **même collectivité**
- Il peut être à **l'initiative du fonctionnaire** ou être **imposé par l'autorité territoriale**
- Il relève de la compétence exclusive de l'autorité territoriale (*art L512-23 CGFP*)
 - ➔ fonctionnaire **titulaire de son grade** mais **pas de son poste** (*art L411-5 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** (*art L121-10 CGFP*)

La mutation interne ou le changement d'affectation

Le changement d'affectation peut avoir lieu, sous réserve de l'interprétation du juge :

- Dans **l'intérêt du service** justifié par :
 - une réorganisation du service (avis préalable du CST)
 - une mesure prise en considération de la personne : difficultés relationnelles ou comportement inapproprié
- **Sur demande** de l'agent
- **Sur proposition** du médecin de prévention ou du Conseil médical unique (CMU)

La mutation interne ou le changement d'affectation



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

La mutation d'office prise en considération de la personne ne figure pas au nombre des sanctions disciplinaires établies par le statut de la fonction publique territoriale.

Elle ne doit pas avoir pour objet de sanctionner des manquements aux obligations de l'agent ni de le priver des garanties prévues par la procédure disciplinaire dont la liste est limitativement fixée par les articles L533-1 et L533-2 du CGFP.

La mutation interne ou le changement d'affectation

Procédure du changement d'affectation :

- 1) **Création de l'emploi** par délibération de l'organe délibérant
- 2) **Déclaration de création ou de vacance d'emploi (DVE)***
- 3) **Formalisation** du changement d'affectation :
 - Si changement pris en considération de la personne, l'agent doit être informé qu'il peut préalablement consulter son dossier administratif
 - courrier envoyé à l'agent en RAR ou remis en mains propres contre décharge (aucun arrêté n'est nécessaire)
 - fiche de poste notifiée à l'agent

* Sauf pour les mutations d'office dans l'intérêt du service

La mutation externe

Elle se définit par un **projet de mobilité** d'un agent titulaire qui souhaite exercer ses nouvelles fonctions **auprès d'une autre collectivité ou établissement** de la fonction publique territoriale.

Elle se caractérise par :

- une démarche de mobilité volontaire et un acte de candidature de la part du fonctionnaire
- une volonté de recrutement et un changement d'employeur
- une rupture de tout lien statutaire avec l'employeur d'origine
- une continuité dans la carrière : conservation du grade, de l'échelon et de l'ancienneté

La mutation externe

La procédure :

- 1) **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
- 2) **Décision de la collectivité d'origine** : 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)
- 3) **Décision de la collectivité d'accueil** : arrêté de nomination par voie de mutation (transmission au contrôle de légalité)
- 4) **Prise d'un arrêté de radiation des effectifs** par la collectivité d'origine dès réception de l'arrêté de nomination
- 5) **Transfert du dossier individuel** de l'agent

Cas particuliers :

- **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*).

La mutation externe

Conséquences de la mutation :

- **La rémunération :**

L'agent conserve son traitement indiciaire et son SFT.

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, action sociale).

- **Les congés annuels :**

L'agent conserve son reliquat de congés annuels et pourra le solder dans sa collectivité d'accueil.

- **Le CET (*art 9 et 11 du décr. n°2004-878 du 18 juin 2008*) :**

Il est 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.

- **Les 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*)

Etude prioritaire des candidatures



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.

b. La mise à disposition

La mise à disposition

Définition

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'un ou plusieurs établissements
- **individuelle ou collective**

La mise à disposition

Les caractéristiques *(décr. n°2008-580 du 18 juin 2008)* :

- mise à disposition **sur le temps de travail effectif** de l'agent
 - l'agent reste en **position d'activité** et **rattaché à sa collectivité d'origine** : 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 décr. n°2008-580 du 18 juin 2008)
 - Compétences décisionnelles de la collectivité d'accueil : conditions de travail, gestion des congés, évaluation, formation (*art 6 I et II du décr. n°2008-580 du 18 juin 2008*)
- ➔ remboursement des charges financières par la collectivité d'accueil (sauf si dérogation prévue par délibération - art L512-15 CGFP)
- la **durée maximale** de la mise à disposition est de **trois ans**, et peut être **renouvelée** par périodes ne pouvant excéder cette durée

La mise à disposition

Les établissements éligibles *(art L512-8 et L512-13 CGFP)*:

- Tous les employeurs publics
 - Les collectivités territoriales et leurs établissements publics
 - L'État et ses établissements publics
 - Les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 relative à la fonction publique hospitalière
- Les groupements d'intérêts publics
- Les organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour les seules missions de service public confiées à ces organismes
- Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale
- Les Organisations Internationales Intergouvernementales
- L'Union Européenne et les Etats étrangers

La mise à disposition

La procédure de mise à disposition :

- 1) Un **accord sur le principe** de la mise à disposition doit être trouvé entre la collectivité ou l'établissement d'origine du ou des agents 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)

La mise à disposition

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

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 : Un **détachement ou une intégration directe doit être proposée** à l'agent *(art 4 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008)*.

Avez-vous des questions ?



c. Le détachement et l'intégration directe dans un autre corps ou cadre d'emplois

Le détachement

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*).

Caractéristiques du détachement :

- Il est prononcé à la **demande du fonctionnaire**. Il peut s'effectuer auprès :
 - du même employeur
 - d'une des trois fonctions publiques
 - d'un organisme privé
- Durée:
 - **courte : 6 mois maximum** (1 an pour l'Outre-mer ou l'étranger), **pas de renouvellement** possible
 - **longue : 5 ans maximum, renouvelable** avec proposition d'intégration obligatoire par l'administration d'accueil au bout de 5 ans
- 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**

Les types de détachement

Il existe 2 types de détachement :

- **Détachement de droit** (art 4 décr. n°86-68) :

La collectivité **ne peut pas refuser** le détachement **ni imposer un préavis**

- **Détachement discrétionnaire** (art 2 décr. n°86-68) :

- Il ne **peut être refusé** que pour :

- des raisons de **nécessité de service**

OU

- dans le cas d'un **avis d'incompatibilité** rendu par la HATPV (art L511-3 CGFP)

- Un **préavis de 3 mois** peut être exigé

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)

La réintégration après une période de détachement de longue durée de droit commun

NB : Au terme normal du détachement de courte durée, l'agent est réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté sur l'emploi qu'il occupait antérieurement car son emploi n'était pas vacant.

Idem pour le détachement de longue durée pour stage où l'agent ne peut être remplacé que s'il est titularisé.

Cas de fin de détachement de longue durée	Réintégration dans le cadre d'emplois d'origine	Réintégration dans un emploi	
		Emploi vacant	Pas d'emploi vacant
Avant le terme : A la demande du fonctionnaire <i>pas de préavis prévu</i>	Classement selon la situation la plus favorable de la carrière d'origine ou de la carrière d'accueil	Réintégration sur l'emploi vacant correspondant au grade du fonctionnaire Si l'agent refuse l'emploi vacant, il est placé en disponibilité d'office	Disponibilité d'office jusqu'au terme normal du détachement puis maintien en surnombre
Avant le terme : A la demande de l'administration d'accueil <i>préavis de 3 mois</i>			« Maintien en surnombre » Rémunération par l'administration d'accueil jusqu'au terme normal du détachement, puis par la collectivité d'origine au-delà
Avant le terme : Pour faute grave <i>sans délai</i>			Disponibilité « d'office » jusqu'au terme normal du détachement puis maintien en surnombre <i>QE 69222 JO AN du 22/11/2005</i>
Avant le terme : A la demande de l'administration d'origine <i>préavis de 3 mois</i>			La situation ne devrait pas se présenter
Au terme du détachement <i>pas de préavis prévu</i>			Maintien en surnombre

L'intégration directe (art L511-5 et suivants CGFP)

- C'est une forme de mobilité applicable à **l'ensemble des fonctionnaires titulaires**
- Elle permet au fonctionnaire d'accéder définitivement à un autre corps ou cadre d'emplois que le sien
- Elle 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**. Elle peut également être prononcée au sein de la **même collectivité** (*circulaire NOR BCFF0926531C du 19 novembre 2009*)

Détachement / intégration : dispositions communes



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 intégré (*art L. 511-6 CGFP*)

Détachement / intégration : dispositions communes

- 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**

Détachement / Intégration: exemple d'appréciation de la comparabilité des corps et cadres d'emplois



	Cadre d'emplois des adjoints d'animation	Cadre d'emplois des adjoints administratifs	
CATEGORIE	C	C	✓
NIVEAU COMPARABLE	DES CONDITIONS DE RECRUTEMENT		✓
	Sans concours	Sans concours	
	OU DU NIVEAU DES MISSIONS		✓
	Participation à la mise en 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.	

Détachement / Intégration : 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
- 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*)

Détachement / intégration: 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 et 11-4 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. Cas particulier des militaires

Cas particulier des militaires (en activité et anciens militaires)

- **Mobilité vers la FPT via:**
 - Le **détachement sur demande agréée** (art L4139-2 Code de la défense) :
 - ➔ dispositif dérogatoire de reconversion des militaires et des anciens militaires
 - **Emplois réservés** (art L4139-3 Code de la défense)
 - ➔ modalité de recrutement qui déroge aux concours et qui est fondé sur la reconnaissance des qualifications et les acquis de l'expérience professionnelle
 - ➔ concerne les militaires en position d'activité et anciens militaires
 - ➔ restriction de ce dispositif depuis le 01/01/2020
 - **Détachement de droit commun** : après réussite à concours ou directement sans concours (L4139-1 Code de la défense)
 - ➔ détachement pour stage

L'accès des militaires sur demande agréée

- **Dispositif dérogatoire** permettant l'intégration dans la fonction publique civile
- **Accès à l'ensemble des cadres d'emplois** sans nécessité de passer un concours
- Son concernés :
 - Les **militaires en activité** et les **militaires servant en vertu d'un contrat** : conditions d'ancienneté, de grade et d'âge (art L 4139-2, R 4139-10 et suivants du Code de la défense)
 - **Les anciens militaires** :
 - Ils ne doivent pas avoir fait l'objet d'une radiation des cadres ou d'une résiliation de contrat pour motif disciplinaire
 - La nomination doit intervenir dans un délai de 3 ans suivant la radiation
 - Conditions d'ancienneté et d'âge

Schéma de la procédure d'accès du militaire en activité (article L4139-2 – Code de la défense)

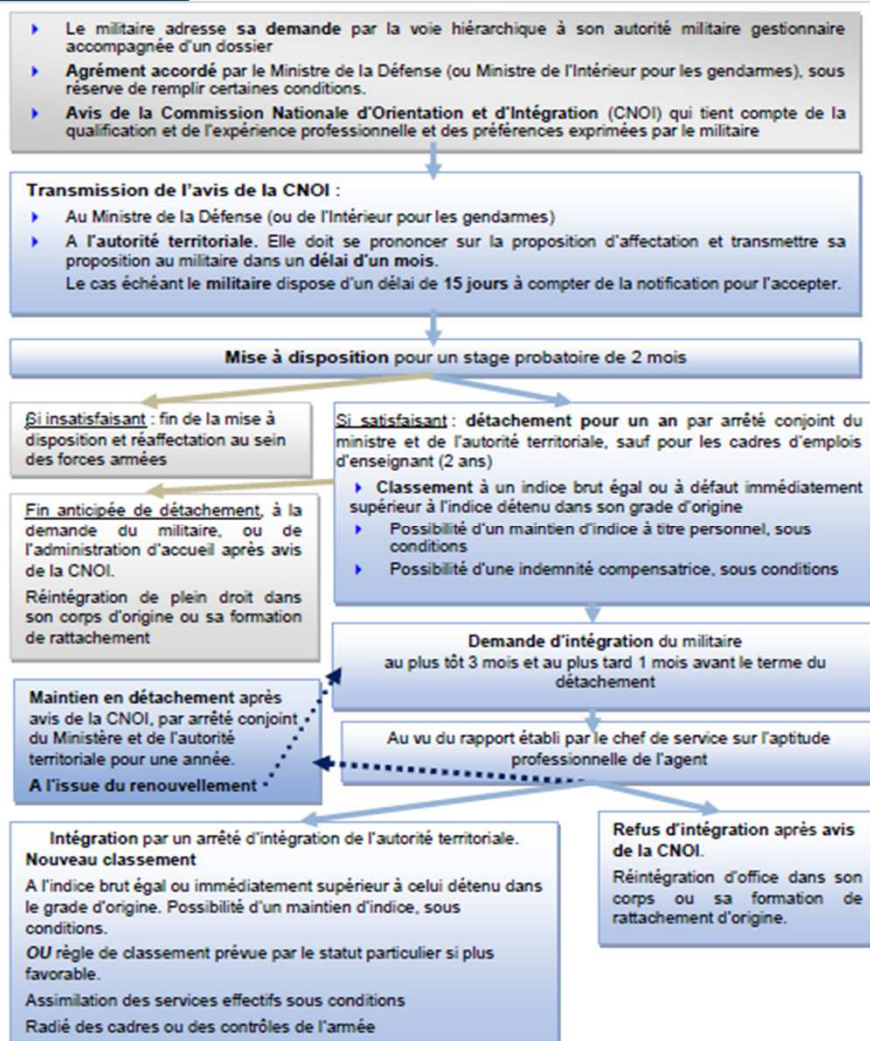
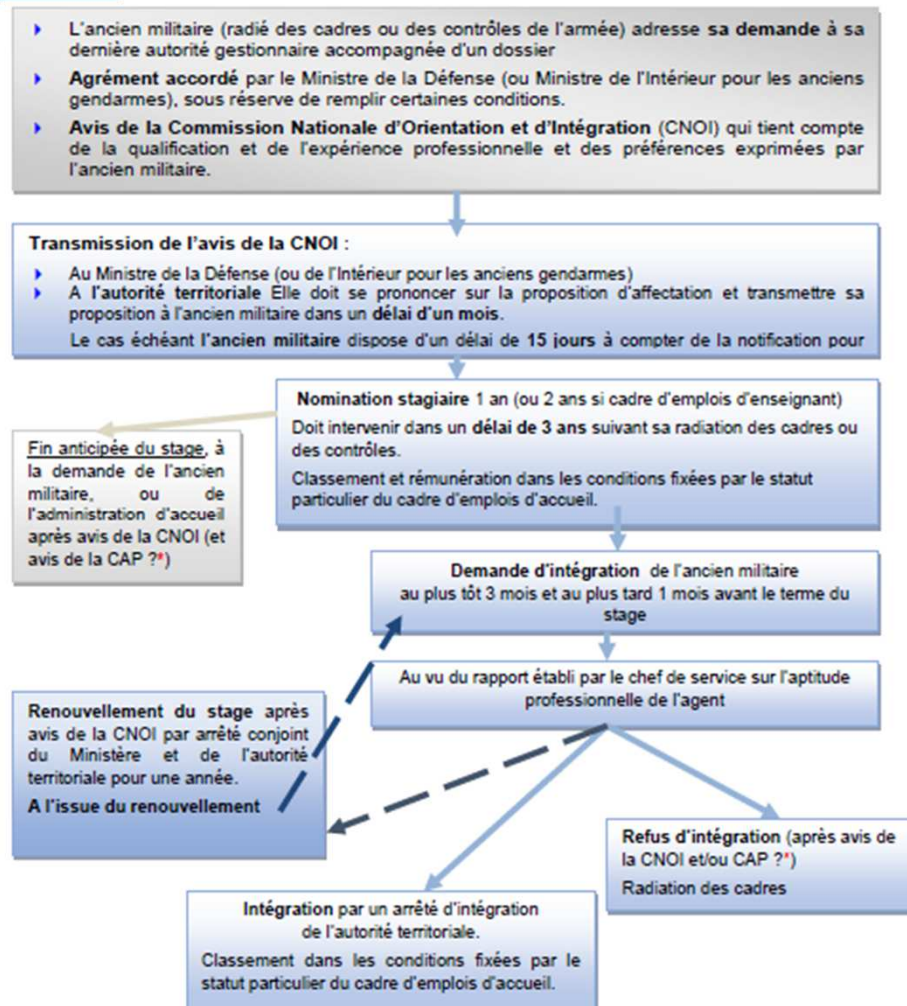


Schéma de la procédure d'accès de l'ancien militaire (article L4139-2 – Code de la défense)



Avez-vous des questions ?



2. LA MOBILITE DES CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Les agents concernés par 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**

a. La portabilité du CDI

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)

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

Le congé de mobilité de l'agent en CDI

Conditions d'octroi (*art 35-2 décr. n°88-145 du 15 février 1988*)

- **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 (*art 35-2 décr. n°88-145 du 15 février 1988*)

- 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** rémunération

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**

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

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

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

Le congé sans traitement

Le congé sans rémunération pour suivre un cycle préparatoire à un concours (art 35-3 du décr. n°88-145) :

- Pour les **agents recrutés en application de l'article L332-8 CGFP** admis à suivre :
 - un cycle préparatoire à un concours
 - une période probatoire ou 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.

3. LE CAS DE LA DISPONIBILITE

Cas particulier de la disponibilité (*décr. n°86-68 du 13 janvier 1986*)

- N'est pas prévu à l'article L511-4 CGFP comme une voie de mobilité
- La disponibilité d'un fonctionnaire peut être **de droit** (*art 24*), **discrétaire** (*art 21*) ou **d'office** (*art 18*)



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

- Pour les stagiaires et contractuels : congé sans traitement