

Mobilité**FICHE 13****A) Rappel du cadre législatif et réglementaire des agents contractuels sans-quasi statut (loi n°84-16 et décret n°86-83)****1) Principes généraux de recrutement des contractuels**

Un agent contractuel est recruté pour répondre à un besoin spécifique, à la différence d'un fonctionnaire dont le statut lui donne vocation à exercer différentes missions relevant de son corps d'appartenance.

En conséquence, la mobilité d'un agent contractuel nécessite, en principe, l'établissement d'un nouveau contrat.

L'établissement d'un nouveau contrat apparaît dans tous les cas indispensable en cas de changement d'employeur public (mobilité dite "externe").

2) Les outils de mobilité existants pour les agents en CDI**Le recrutement par un autre employeur public**

Le recrutement d'un agent en CDI peut être réalisé par un autre employeur public de l'Etat directement en CDI par le biais des articles 3 (missions dérogatoires) ou 6 ter de la loi du 11 janvier 1984 susvisée (portabilité du CDI sur les missions non dérogatoires).

Dans ce cadre, la rémunération est négociée de gré à gré.

Le congé de mobilité

Un agent en CDI peut solliciter un congé de mobilité pour une durée maximum de 3 ans renouvelable, dans la limite maximale de 6 ans.

L'agent est alors recruté en CDD.

Dans ce cadre, l'évolution de sa rémunération auprès de son ancien employeur est figée. Sa nouvelle rémunération est négociée de gré à gré.

Le congé pour convenances personnelles

Un agent en CDI peut solliciter un congé pour convenances personnelles et signer un nouveau contrat auprès d'un autre employeur durant cette période (décret n°86-83, article 22).

Dans ce cadre, l'évolution de sa rémunération auprès de son ancien employeur est figée. Sa nouvelle rémunération est négociée de gré à gré.

La mise à disposition

L'agent continue d'être rémunéré par son employeur d'origine, qui est remboursé par l'employeur d'accueil.

Dans ce cadre, l'ancienneté de l'agent est maintenue puisque l'agent reste géré et payé par son employeur d'origine.

Remarque : Il n'existe pas de double carrière pour les contractuels

B) Les solutions proposées dans le cadre du quasi-statut

1) Mobilité interne à un établissement (sans changement d'employeur)

A sa demande, un agent peut être amené à occuper de nouvelles fonctions dans le cadre d'une mobilité interne.

Cette mobilité est décidée par le directeur de l'établissement public après avis de la commission consultative paritaire compétente. Un avenant ou un nouveau contrat est établi, selon que le changement fonctionnel est substantiel ou pas.

Ce changement d'affectation est sans incidence sur la situation de l'agent dans sa grille indiciaire.

2) Mobilité entre établissements dans le périmètre du quasi-statut (changement d'employeur dans la sphère du quasi-statut)

Modalités juridiques de la mobilité :

Plusieurs vecteurs juridiques sont possibles ; congé mobilité ou congé pour convenances personnelles, recrutement directement en CDI (missions dérogatoires ou portabilité du CDI)

Le congé mobilité ou le congé pour convenances personnelles ont un intérêt limité puisqu'il ne permettent pas une double carrière. L'agent a donc tout intérêt à être recruté directement en CDI (missions dérogatoires ou portabilité du CDI).

A la demande de la tutelle, il est proposé qu'une période d'essai puisse être prévue, à la demande de l'employeur d'accueil. Dans ce cas, l'agent est placé en congé d'essai d'une durée maximale de 4 mois. Pendant cette période, l'agent continuerait de dérouler sa carrière dans le quasi-statut.

Proposition 1 : prévoir une période d'essai en cas de changement d'employeur au sein du quasi-statut puis un recrutement selon les modalités juridiques indiquées ci-dessus.

L'agent est placé en congé d'essai sans rémunération pour une durée maximale de quatre mois. Ce recrutement s'effectue sous la forme d'un contrat à durée déterminé.

En cas d'interruption, quel qu'en soit le motif, la période d'essai est prolongée d'une durée égale à celle de cette interruption.

A l'issue de la période d'essai :

1° Si le recrutement est confirmé par l'établissement public d'accueil, l'agent non titulaire présente sa démission au directeur de son établissement public d'origine, qui met fin à son congé d'essai et au contrat qui lie l'intéressé à cet établissement public ;

2° Si le recrutement de l'agent n'est pas confirmé par l'établissement public d'accueil ou si l'intéressé renonce à son recrutement, le directeur de l'établissement public met fin au congé d'essai. Dans la mesure permise par le service, l'agent est réintégré sur l'emploi précédemment occupé; ou à défaut, il est réintégré sur un emploi équivalent dans la même résidence administrative.

Proposition 2 : utiliser directement sans période d'essai les modalités juridiques de la mobilité ouvertes par le décret n°86-83

A l'intérieur du périmètre du quasi-statut, la reprise d'ancienneté est de 100 % (fiche 12).

3) Mobilité à l'extérieur du périmètre du quasi-statut

Les agents contractuels du quasi-statut peuvent effectuer une mobilité dans les conditions prévues par la loi du 11 janvier 1984 et du décret du 17 janvier 1986.

4) Recrutement d'agents contractuels ne relevant pas du quasi-statut

Un agent contractuel d'une autre fonction publique ou d'une autre administration est recruté en CDD ou CDI avec une reprise d'ancienneté équivalente à celle des fonctionnaires, comme précisé dans la fiche "Conditions de recrutement et reprise d'ancienneté" (fiche 12).