

Secrétariat général

Paris, le

Direction des ressources humaines

Note

*Service du pilotage, des moyens et des réseaux
ressources humaines*

à

Département de la modernisation et de l'animation des réseaux

Nos réf :

Affaire suivie par : Lydie Weber

Tél. 01 40 81 89 32

lydie.weber@developpement-durable.gouv.fr

Objet : Opérateurs du pôle ministériel MTE MCTRCT MMer - conditions d'emploi des agents titulaires affectés au sein des établissements publics à caractère administratif

En application du [décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016](#) relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique, le responsable ministériel des ressources humaines est chargé de garantir la cohérence et l'unité de la politique des ressources humaines du ministère et des établissements publics dont son ministre assure la tutelle.

Dès lors, il lui appartient de définir et mettre en œuvre la stratégie ministérielle de ressources humaines et de s'assurer de la prise en compte des priorités retenues par les établissements publics dont son ministre assure la tutelle.

La présente note a pour objet de rappeler la doctrine du pôle ministériel MTE MCTRCT MMer en matière de position d'accueil des personnels titulaires afin qu'elle puisse être déclinée au sein de vos différentes structures.

A titre liminaire, je rappelle que l'affectation du fonctionnaire en position d'activité se définit, conformément aux dispositions de l'article 33 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, par la situation du fonctionnaire qui exerce les fonctions de l'un des emplois correspondant à son grade dans les administrations de

l'Etat, les autorités administratives indépendantes et les établissements publics administratifs de l'État. **La position normale d'activité doit être privilégiée dans la mesure du possible pour l'accueil des agents relevant du pôle ministériel.**

Voici le rappel des différentes positions d'accueil possibles et de leurs spécificités.

A. La position normale d'activité (PNA)

La PNA, applicable uniquement à l'État, permet aux fonctionnaires de l'État d'exercer leurs fonctions dans tous les services de l'État et établissements publics placés sous la tutelle de l'État, sans avoir à demander un détachement. La PNA consiste à affecter un agent sur un poste dont les fonctions répondent aux missions de son corps sur un emploi relevant d'un autre service que le sien. L'agent reste géré par son service d'origine, tout en étant rémunéré par son administration d'accueil.

Les primes et indemnités qui sont versées aux fonctionnaires sont donc celles qui sont liées à son corps d'appartenance, dans le respect des montants maximaux qui lui sont applicables. C'est cependant bien le service d'accueil qui décide de la politique indemnitaire pour les fonctionnaires et donc de leur attribution et des modulations.

A ce titre, et afin de faciliter les mobilités, j'appelle votre attention sur l'importance de la cohérence de votre politique indemnitaire avec celle du pôle ministériel. Afin de vous accompagner dans la mise en œuvre pratique de ces dispositions, mes services sont à votre disposition pour vous aider à décliner les notes de gestion en la matière. Ils ont d'ores et déjà conseillé plusieurs établissements afin de les appuyer dans cet exercice en vue de faire converger les doctrines indemnitaires et faciliter la mobilité.

J'attire également votre attention sur le fait qu'il est possible de placer en PNA les fonctionnaires provenant d'autres ministères, dès lors que les statuts propres à leurs corps ne définissent pas de manière trop restrictive les missions confiées et les services dans lesquels les agents peuvent les exercer.

Pour rappel, les fonctionnaires affectés dans ce cadre, lorsque leur statut ne le prévoit pas, au sein d'un établissement public comme au sein des services de l'État, le sont pour une durée déterminée de trois ans renouvelable, en application des nouvelles dispositions introduites par le décret 2020-436 du 15 avril 2020. A l'issue de cette période, l'agent réintègre son administration d'origine. Cette limitation de durée ne s'applique pas dans le cas d'une affectation prononcée dans le cadre d'une réorganisation du service. Il est précisé que les statuts d'un grand nombre de corps relevant du pôle ministériel MTE-MCTRCT-MMer prévoient qu'ils peuvent exercer leurs missions dans les EP placés sous leur tutelle. Par conséquent, pour ces fonctionnaires, il n'y a pas de durée limitée d'affectation dans les EP.

Ce principe ne fait pas obstacle à la détermination par les lignes directrices de gestion mobilité de durées minimales ou maximales d'affectation pour certains emplois.

B. Le détachement sur corps

Le détachement est la situation du fonctionnaire qui, placé hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine, continue à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite dans ce corps ou cadre d'emploi. Il exerce ses fonctions et est rémunéré selon les règles applicables dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Le détachement permet au fonctionnaire, placé hors de son corps d'origine, d'exercer des missions autres que celles afférentes à son grade. Le champ d'intervention du détachement est ainsi plus large que celui de l'affectation. Le détachement est prononcé pour une durée limitée (de plusieurs mois à 5 ans). Il est renouvelable. Il peut être suivi d'une intégration dans le corps d'accueil. A

l'expiration de la période de détachement, l'agent bénéficie de la garantie d'être réintégré au besoin en surnombre dans son corps d'origine.

Pour les fonctionnaires de l'État, cette hypothèse concerne les agents amenés à exercer au sein de l'administration d'accueil (en l'espèce un établissement public) des missions non prévues par son corps d'origine. Le détachement sur corps s'effectue sur un corps du périmètre ministériel de tutelle ou un corps propre à l'établissement.

Si la position de PNA reste à privilégier, le recours au détachement sur corps peut être envisagé si le nombre d'agents issus d'un corps spécifique rejoignant l'établissement est faible et a vocation à rester marginal, afin de ne pas fragiliser le suivi des agents concernés et de ne pas complexifier la gestion de l'établissement.

Pour les fonctionnaires issus des autres fonctions publiques (territoriale ou hospitalière), le recours au détachement dans l'un des corps gérés par le pôle ministériel est nécessaire. L'acte est alors pris par le MTE.

Il est enfin rappelé qu'en application du dernier alinéa de l'art. 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, l'administration est tenue, à l'issue d'un détachement de 5 ans, de proposer une intégration dans le corps d'accueil. A l'approche de l'échéance des 5 ans, il convient donc d'étudier cette perspective, en lien avec l'administration gestionnaire du corps.

C. Le détachement sur contrat

Enfin, à titre supplétif et de manière dérogatoire, un détachement sur contrat peut être envisagé notamment lorsque :

- l'agent occupe un emploi de direction qui n'est pas prévu dans la liste des emplois fonctionnels,
- le corps de l'agent ne trouve pas de correspondance dans un corps d'accueil ministériel,
- l'agent est recruté sur un emploi hors plafond.

D. Focus sur les personnels contractuels « déprécarisés » en application de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (dispositif Sauvadet)

L'article 6 de la loi du 12 mars 2012 dispose que les conditions de nomination des agents déclarés aptes sont celles prévues par les statuts particuliers des corps d'accueil. Dans ces conditions, les agents sont placés en position de stage puis à l'issue, en position normale d'activité dans les corps ouverts au MTE MCTRCT MMer.

L'esprit de la loi « Sauvadet » étant de faciliter l'accès au statut de fonctionnaire des agents contractuels et d'améliorer leurs conditions d'emploi, nous nous sommes collectivement engagés à garantir une nomination des lauréats sur leur poste, dès lors qu'ils occupent un emploi permanent ouvert aux concours. Le placement de ces agents en position de détachement sur contrat ne peut donc être envisagée que par exception dûment justifiée.

Je vous invite donc, au regard de la situation de votre établissement public au regard de cette doctrine, si nécessaire, à engager les adaptations nécessaires de vos modalités d'accueil des fonctionnaires. Je vous remercie de m'informer, d'ici fin février, de la démarche que vous initierez en ce sens, ainsi que son calendrier et les éventuelles difficultés pour lesquelles un appui

semblerait nécessaire. Pour les agents en place, celles-ci pourront être conduites au fur et à mesure de l'arrivée à échéance des détachements déjà prononcés.

Afin de vous accompagner, vous trouverez, annexée, à la présente note, une fiche détaillant la procédure et les modalités pratiques de gestion des situations individuelles.

Mes services (Département modernisation et animation des réseaux) sont à votre disposition pour tout complément et appui.

Le directeur des ressources humaines

Jacques CLÉMENT

