



**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général

Paris, le 19 février 2021

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*

Mesdames et Messieurs les directeurs
général des opérateurs des MTE -
MCTRCT - Mer

Mesdames et Messieurs les directeurs
des ressources humaines des opérateurs
des MTE - MCTRCT - Mer

Nos réf : D 21000307
Affaire suivie par : Lydie Weber
Tél. 01 40 81 89 32
lydie.weber@developpement-durable.gouv.fr

Objet : Opérateurs du MTE MCTRCT Mer - 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 MTE-MCTRCT-Mer 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. En particulier pour l'accueil des agents relevant du pôle ministériel, la position normale d'activité doit être systématiquement privilégiée à chaque fois que le corps d'origine correspond aux missions effectivement exercées.

Pour mémoire, les différentes positions d'accueil possibles et de leurs spécificités sont les suivantes :

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 réglementaires 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. L'agent est rendu destinataire en amont d'une fiche financière précisant les modalités de rémunération et notamment les montants minimum et maximum auxquels il peut prétendre.

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 et souhaitable de placer en PNA les fonctionnaires provenant d'autres ministères (agriculture et finances par exemple) dès lors que les statuts propres à leurs corps le permettent

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-Mer 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.

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 le 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 corps et son grade d'appartenance. 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. Un refus d'accueil en détachement sur corps doit être motivé. Le non renouvellement du détachement doit être motivé.

Le détachement sur corps, peut en particulier être utilisé pour permettre à l'agent d'effectuer les formations obligatoires à l'intégration dans son corps d'accueil.

Le détachement peut être suivi d'une intégration dans le corps d'accueil qui peut éventuellement intervenir avant l'expiration de la durée du détachement, si toutes les parties sont d'accord.

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 très 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), la PNA n'existe pas. Le recours au détachement dans l'un des corps géré par le pôle ministériel ou un établissement public sous tutelle est obligatoire. L'acte est alors pris par l'autorité gestionnaire du corps d'accueil.

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 ne relève pas d'un statut d'emploi fonctionnel ;
- Les missions confiées ne correspondent pas aux missions prévues par le statut d'origine de l'agent et donc n'autorisent pas la PNA et son corps ne trouve pas de correspondance (niveau de recrutement équivalent) parmi les corps ministériels pour un accueil en détachement sur corps ;
- l'agent est recruté sur un emploi hors plafond ;
- Toute autre modalité d'accueil que le détachement sur contrat conduirait à une rémunération moins importante de l'agent.

L'intégration directe dans un corps géré par le MTE ou un de ses EP pourra être demandée par les agents en détachement sur contrat depuis plus de 3 ans.

Le renouvellement d'un détachement sur contrat pourra être envisagé jusqu'à ce que la situation dans le corps d'origine devienne au moins aussi intéressante que celle résultant du contrat.

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 Mer.

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. Pour les agents en place, celles-ci pourront être conduites au fur et à mesure de l'arrivée à échéance des détachements déjà prononcés. Aucun changement de situation administrative ne sera effectif sans avoir préalablement été proposé à l'agent.

Je vous remercie de m'informer, d'ici fin mars, de la démarche que vous initierez en ce sens, ainsi que son calendrier et les éventuelles difficultés pour lesquelles un appui semblerait nécessaire. Un bilan annuel de votre action en la matière pourra utilement être fait auprès des représentants du personnel.

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 CLEMENT

Copie : DMAR