

## 15ème législature

<b>Question N° :</b> <b>40580</b>	De <b>Mme Josette Manin</b> ( Socialistes et apparentés - Martinique )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Transformation et fonction publiques		<b>Ministère attributaire</b> > Transformation et fonction publiques
<b>Rubrique</b> > outre-mer	<b>Tête d'analyse</b> > Mutations des fonctionnaires originaires des outre-mer et leurs difficultés.	<b>Analyse</b> > Mutations des fonctionnaires originaires des outre-mer et leurs difficultés..
Question publiée au JO le : <b>03/08/2021</b> Réponse publiée au JO le : <b>29/03/2022</b> page : <b>2144</b>		

### Texte de la question

Mme Josette Manin attire l'attention de Mme la ministre de la transformation et de la fonction publiques sur les mutations des fonctionnaires originaires des outre-mer et les difficultés qu'ils connaissent. Si l'article 85 de la loi n° 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique donne la priorité en matière d'affectation aux fonctionnaires qui justifient du centre de leurs intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie, l'application de ce dispositif reste très disparate notamment dans les corps de l'éducation nationale, la sécurité civile, la police nationale et de l'administration pénitentiaire. En effet, confrontés à la règle qui impose que les postes à pourvoir soient ouverts sur l'ensemble de la France dans le cadre des concours de la fonction publique d'État, de nombreux ultramarins exercent leur profession en France hexagonale, souvent au détriment de leur vie personnelle et familiale, avec toutes les difficultés posées par l'éloignement et la distance, dans un contexte où des territoires comme la Martinique et la Guadeloupe souffrent d'une forte baisse démographique. C'est d'ailleurs une des raisons qui justifie que les demandes de retour concernent le rapprochement familial. Mme la députée précise que comme pour nombre de ses collègues, elle est régulièrement sollicitée par des fonctionnaires originaires des outre-mer dont la non prise en compte des centres d'intérêts matériels et moraux est quasi-généralisée. Et pourtant des travaux ont été effectués sur la question des mutations dont un rapport d'information sur les discriminations dans les outre-mer et un rapport sur les vingt propositions pour améliorer les mobilités et les carrières des fonctionnaires outre-mer, remis au Premier ministre par un député de la majorité. Dans ce cadre, elle souhaite connaître les raisons pour lesquelles ces disparités existent encore, malgré les nombreuses alertes et travaux, ainsi que les mesures qui sont mises en place pour résoudre ces obstacles qui génèrent des frustrations et des drames familiaux pour les fonctionnaires d'origine ultramarine.

### Texte de la réponse

L'article 60 de la loi n° 84-16 statutaire des fonctionnaires de la FPE modifié par l'article 85 de la loi n° 2017-256 du 28 février 2017 de programmation outre-mer a instauré une priorité d'affectation pour la prise en compte de la situation spécifique des fonctionnaires ayant leurs intérêts matériels et moraux dans les territoires régis par les articles 73 et 74 de la constitution à savoir les cinq départements et les cinq collectivités d'outre-mer et la Nouvelle Calédonie. Cette priorité légale est appréciée à l'occasion de l'examen des demandes individuelles de mobilité pour

chacun de ces territoires au même titre que les autres priorités légales de mutation définies à l'article 60. Ainsi, si l'appréciation du centre des intérêts matériels et moraux est un élément déterminant pour apprécier les mobilités entre la métropole et collectivités régies par les articles 73 et 74 de la constitution ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie, cette priorité ne peut garantir à elle seule une affectation systématique sur les postes proposées. Il revient aux chefs de service de s'assurer de l'adéquation entre les compétences détenues par les candidats et les compétences attendues sur le poste pour garantir la qualité du service rendu par les administrations dans les DOM, COM et Nouvelle-Calédonie. Une enquête réalisée en 2020 auprès des employeurs publics a permis de collecter les données disponibles sur les mobilités à destination des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la constitution ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie. Les 2335 demandes recensées au titre du CIMM ont abouti à 662 affectations au titre de l'année 2019. L'analyse de ces demandes fait ressortir les éléments suivants : 28 % des demandes formulées au titre du CIMM reçoivent une issue positive contre 15 % des demandes formulées en dehors du CIMM. Les demandes formulées au titre du CIMM représentent 13 % de l'ensemble des demandes et 23 % des affectations. La part du CIMM dans le total des demandes de mobilité varient selon les territoires : elle représente 21 % des demandes pour la Réunion, 19 % pour la Martinique, 18 % pour la Guadeloupe et seulement 5 % des demandes pour Mayotte ou la Guyane. L'analyse des pratiques ministérielles montre que l'appréciation du CIMM s'appuie partout sur les mêmes critères (avec cependant des modalités d'instruction qui peuvent être adaptées par les employeurs) et que l'articulation des différentes priorités légales d'affectation ne soulève pas de difficultés. Cependant, il convient de préciser que les priorités légales prévues à l'article 60 ne s'appliquent qu'aux mobilités. Elles n'ont pas vocation à être utilisées pour les affectations qui font suite à la réussite à un concours. La création du concours national à affectation locale par la loi de transformation de la fonction publique apporte une réponse sur ce point puisqu'il permet aux administrations de garantir aux lauréats une affectation dans un territoire identifié. Ce mode de recrutement participe du renforcement de l'attractivité des concours, vise à mieux répondre aux besoins des administrations dans leurs bassins d'emploi, et tend à mieux garantir l'égalité d'accès à l'emploi titulaire sur l'ensemble du territoire, y compris en outre-mer. Enfin, le ministère de la transformation et de la fonction publiques a initié des travaux afin de renforcer l'accompagnement par les services de ressources humaines des projets de mobilité des agents. Certains employeurs publics proposent également des dispositifs spécifiques pour accompagner les mobilités outre-mer à l'instar du ministère de la justice ou du ministère des armées (réunion d'information, guide dédié, etc).