

**Prise de  
position**

**Mobilité  
européenne et  
internationale**



**Avis d'initiative du Comité des Régions sur la  
Mobilité européenne et internationale pour le  
personnel des collectivités  
locales et régionales**

29 avril 2011



# AVIS D'INITIATIVE « MOBILITE EUROPEENNE ET INTERNATIONALE POUR LE PERSONNEL DES COLLECTIVITES LOCALES ET REGIONALES »

## I. INTRODUCTION

---

La Mission Opérationnelle Transfrontalière est reconnaissante au Comité des Régions d'avoir pris l'avis d'initiative relatif à la « Mobilité européenne et internationale pour le personnel des collectivités locales et régionales ».

Se fondant sur son expérience concrète de la coopération transfrontalière de proximité et sur son savoir-faire, et se faisant l'écho des besoins exprimés par son réseau, la MOT souhaite contribuer à cette consultation.

Présentation de la **Mission Opérationnelle Transfrontalière (MOT)** :

La Mission Opérationnelle Transfrontalière, créée en 1997, est à la fois une association et une structure interministérielle française qui a pour objectif principal de faciliter la réalisation de projets transfrontaliers. Ces missions sont l'assistance opérationnelle aux porteurs de projets transfrontaliers (montage de projets, structuration juridique, études, etc.), la mise en réseau, l'aide à la définition de stratégies d'ensemble en matière de coopération transfrontalière et la conduite de projets européens. Elle réunit au sein de son réseau des collectivités territoriales et leurs groupements, des associations, des structures transfrontalières, des grandes entreprises, des Etats... impliqués dans la coopération transfrontalière et situés de part et d'autre des frontières. Elle compte 59 adhérents, issus de 12 pays européens.

A ce jour, la MOT a concentré ses travaux sur la coopération transfrontalière de proximité et l'aide à la définition de politiques s'inscrivant dans des territoires transfrontaliers.

Site internet : [www.espaces-transfrontaliers.eu](http://www.espaces-transfrontaliers.eu)

## II. CONTRIBUTION

---

C'est notamment dans les **territoires transfrontaliers**<sup>1</sup> que la mobilité européenne et internationale des fonctionnaires et des agents des collectivités territoriales de l'Union européenne peut être testée. Ces territoires jouent le rôle de laboratoires européens dans ce contexte.

1. **Sur quoi devraient être axés les efforts déployés par les collectivités locales et régionales dans le cadre de la mise en œuvre des mesures destinées à promouvoir la mobilité européenne et internationale des agents de la fonction publique ?**

Il convient tout d'abord de rappeler qu'il existe plusieurs conceptions de la fonction publique locale en Europe : si la France privilégie l'emploi de fonctionnaires territoriaux avec un cadre juridique spécifique avec une garantie de l'emploi, d'autres Etats ou régions (quand elles disposent de pouvoirs législatifs) privilégient un alignement des conditions de recrutement et d'emploi du personnel des administrations publiques locales et régionales sur le droit privé.

---

<sup>1</sup> Un territoire transfrontalier est un bassin de vie situé de part et d'autre d'une ou plusieurs frontières, un espace de projets délimité et porté par des élus, qui ne vise pas l'administration de ce territoire, mais la définition et la mise en œuvre de programmes d'actions coordonnées pour répondre aux besoins de ses habitants.

Afin de permettre la mobilité internationale de leur personnel et d'accueillir des personnels issus d'autres administrations, il est important que les collectivités locales et régionales :

- portent leurs efforts sur la reconnaissance des compétences des personnes (aptitudes, expériences professionnelles, type de formation,...) et non sur la correspondance des statuts entre collectivités appartenant à des Etats-Membres différents,
- portent à la connaissance des administrations compétentes (nationales ou régionales en fonction de l'organisation de l'Etat concernés) les dysfonctionnements existants dans le cadre légal permettant une mobilité internationale (par exemple un cadre national qui n'envisage que le détachement de fonctionnaire étranger et pas de contractuels...),
- préparent en amont le retour des fonctionnaires partis en mobilité afin de leur assurer un poste correspondant à leurs compétences. L'incertitude liée au retour est souvent un frein à la mobilité.

## 2. La mobilité du personnel des collectivités locales et régionales facilitera les partenariats transfrontières, l'échange de meilleures pratiques et des innovations intégrées avec succès en Europe. Comment la société civile ainsi que les collectivités locales et régionales pourraient-elles collaborer afin d'exploiter ce potentiel ?

Concernant les équipes opérationnelles transfrontalières, les questions de mobilité internationale sont particulièrement complexes à régler, car elles s'accompagnent le plus souvent, pour le personnel concerné, d'une mobilité à l'international, mais sans changement de domicile, voir de lieu de travail : l'agent va travailler pour le compte d'une administration locale d'un Etat voisin ou dans un organisme transfrontalier ayant son siège à l'étranger. Mais, du fait de la taille réduite de certains territoires transfrontaliers comme les eurodistricts, il conserve sa domiciliation dans son Etat de résidence initial, voire continue à y exercer quand il travaille pour un organisme transfrontalier qui, bien qu'ayant son siège à l'étranger, a créé une antenne de l'autre côté de la frontière.

Plusieurs Groupements européens de coopération territoriale (GECT) ayant leur siège en France ont ainsi ouvert des bureaux de l'autre côté de la frontière et y emploie du personnel résidant sur ce territoire riverain.

Certains des fonctionnaires et autres personnels employés par des organismes transfrontaliers sont par conséquent assimilés à des travailleurs frontaliers, avec parfois des difficultés à trouver des solutions claires leur permettant de payer leurs impôts ou de faire jouer leurs droits à la retraite, suite à un passage dans l'administration d'un Etat riverain.

Il est par conséquent important, pour les administrations locales et régionales d'informer les administrations fiscales et sociales compétentes de la situation des personnes qu'elles emploient et de travailler en lien avec les organismes représentatifs des intérêts des travailleurs frontaliers afin de dégager des solutions opérationnelles pour faciliter l'emploi de ces personnes en dehors de leur administration d'origine. Le développement de services d'informations pour les travailleurs transfrontaliers est aussi un facteur important pour favoriser la mobilité.

Une sensibilisation des élus sur ces questions de mobilité internationale est également importante. Elle peut par exemple passer par des initiatives comme l'« Erasmus des élus locaux et régionaux » soutenu par le Comité des Régions (Livre blanc 2009 sur la gouvernance à multiniveaux). Les programmes de formation et d'échange d'expériences et de bonnes pratiques destinés aux élus locaux et régionaux sont aussi primordiaux.

On pourrait imaginer que de telles initiatives puissent prendre une forme spécialement adaptée à la coopération transfrontalière et aux besoins spécifiques des élus sur tels territoires (par exemple un Erasmus-T, comme transfrontalier).

### 3. Quels sont les principaux obstacles qui pourraient entraver la mobilité des agents de la fonction publique locale et comment pourrait-on les résoudre ?

Au regard de la pratique de la coopération transfrontalière, les principales difficultés proviennent de la confrontation de dispositions incompatibles ou incomplètes dans les différents systèmes juridiques nationaux ou régionaux (pour les régions à pouvoirs législatifs) organisant la mobilité des fonctionnaires.

En effet, en l'absence d'un cadre européen dédié à la mobilité des fonctionnaires et des autres personnels des administrations locales et régionales cette mobilité repose sur l'existence, dans le pays d'origine, d'un cadre légal permettant cette mobilité et dans le pays d'accueil d'un cadre légal compatible avec le premier permettant d'accueillir la personne concernée.

Il est important que ces cadres légaux organisent la mobilité de la personne concernée dans tous ces aspects (conditions d'accueil, de rémunération, d'assurances sociales...) et lui garantissent, une fois la période de mobilité terminée, de ne pas être pénalisé dans son déroulement de carrière.

Cet obstacle pourrait être surmonté, soit par une meilleure coordination des autorités nationales (ou régionales) concernées visant à améliorer les dispositifs de mobilité, soit par l'engagement d'une réflexion au niveau communautaire pouvant éventuellement déboucher sur l'adoption de mesures communautaires.

Un autre obstacle, notamment dans le cadre de la pratique transfrontalière, est l'absence de maîtrise, par les personnes concernées, des langues de travail des organismes d'accueil, administrations locales, régionales ou organismes de coopération transfrontalière.

Cet obstacle pourrait être surmonté par des actions spécifiques d'accompagnement des personnes concernées dans l'apprentissage des langues nécessaires à la réalisation de cette mobilité transfrontalière.

L'incohérence transnationale des programmes scolaires combinée avec les barrières linguistiques crée aussi un frein important à la mobilité des agents locaux avec une famille. Le développement de programmes de formation linguistique pour les adultes et les enfants pourrait promouvoir la mobilité entre les États membres et l'intégration des familles avec des enfants en âge scolaire. Une intensification de la coopération entre les établissements scolaires dans les zones frontalières faciliterait aussi la mobilité transfrontalière et la réinstallation des familles.

### 4. Compte tenu des contacts étroits et quotidiens du personnel des collectivités locales et régionales aussi bien avec le public qu'avec les représentants élus, prévoir à son intention des possibilités de formation et de mobilité permettrait de renforcer le rôle qu'il joue dans sa dimension de transmission du message européen. Comment les programmes d'échange existants pourraient-ils renforcer ce rôle ?

Le fait d'avoir vécu une mobilité en Europe incite souvent les agents locaux à développer des projets européens à leur retour, apportant ainsi la dimension européenne sur leur territoire. A l'inverse un projet de coopération européenne peut aussi ouvrir des perspectives de mobilité pour un agent impliqué dans le projet. Dans ce contexte, il est important que les agents de retour d'une mobilité puissent d'une part partager avec leurs collègues les bénéfices de cette période et d'autre part faire profiter à leur service des bonnes pratiques identifiées à l'étranger.