REPÈRES

LIVRE V DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

POSITION, MOBILITÉ, EVALUATION ET AVANCEMENT



A qui s'adresse le code ?

Le Code s'adresse aux fonctionnaires et aux contractuels marquant ainsi une évolution significative de la place du contrat dans le statut de la fonction publique. (l' article L.1 : le code constitue le statut général des fonctionnaires, alors que l'article 2 énonce que le présent code s'applique également aux agents contractuels.)



Présentation générale :

Le Livre V du CGFP comporte 6 titres.

Le VIe titre (art. L. 561-1 et L. 562-1) porte sur les dispositions spécifiques à l'Outre-mer, d'où leur renvoi à la fiche y afférente (voir fiche sur l'OM).

Les cinq autres titres sont présentés en quatre parties.

Tout d'abord, il y a un titre sur les positions et mobilités dans la FP, spécialement territoriale (CGFP, art. L. 511-1 à L. 511-8, L. 512-1, L. 512-6 à L. 512-12 à L. 512-15, L. 512-23 à L. 512-27, L. 513-1 à L. 513-16, L. 513-20 à L. 513-26, L. 514-1 à L. 514-8, L. 515-1 à L. 515-9, L. 515-11 et L. 516-1).

Ensuite, l'évaluation professionnelle (CGFP, art. L. 521-1, L. 521-3 à L. 521-5) et l'avancement (CGFP, art. L. 522-1 à L. 522-6, L. 522-10 à L. 522-14 et L. 522-23 à L. 522-31) dans la FP, spécialement territoriale, constituent le titre II.

Quant au titre III, il porte sur la Discipline voire, incidemment, la déontologie dans la FP, spécialement territoriale (CGFP, art. L. 530-1, L. 531-1 à L. 531-5, L. 532-1, L. 532-2, L. 532-4 à L. 532-12 et L. 533-1 à L. 533-6).

Quant aux titres IV (CGFP, art. L. 541-1 à L. 542-35 et L. 544-1 à L. 544-16) et V (CGFP, art. L. 550-1, L. 551-1 à L. 551-2, L. 552-1, L. 553-1 à L. 553-3, L. 554-1 et L. 554-4, L. 555-1 à L. 555-5, L. 556-1 à L. 556-7, L. 556-11 à L. 556-15, L. 557-1 et L. 557-2), ils concernent différentes hypothèses de cessation de fonctions, regroupés dans une même partie pour leur exposé.

I) Les positions et mobilités dans la FPT

(Articles: L.511 à L.515-11)

Tout fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, est soit en activité (sachant que les congés sont considérés comme des périodes de services actifs : voir congés – II du commentaire du livre VI : art. L. 621-1 à L. 644-5), soit en détachement, soit en disponibilité, soit en congé parental (CGFP, art. L. 511-1).

A) L'appartenance à un seul (corps ou) cadre d'emplois, l'intégration directe et la mobilité (CGFP, art. L. 511-2 à L. 511-7)

En principe, tout fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, ne peut appartenir qu'à un seul corps ou cadre d'emplois. Par suite, s'il est titularisé ou intégré à un nouveau corps ou cadre d'emplois, distinct de celui auquel il était rattaché jusqu'alors, ce fonctionnaire en est *ipso facto* radié du fait de son intégration voire de sa « nouvelle » titularisation (CGFP, art. L. 511-2).

S'il est donc impossible à un fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique originelle de rattachement, d'appartenir simultanément à deux corps et/ou cadre d'emplois différents, il peut accéder à un nouveau corps ou cadre d'emplois *via* la « technique/possibilité » juridique de l'intégration directe (CGFP, art. L. 511-5), en tenant compte, toutefois, des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers régissant le corps ou le cadre d'emploi que ce fonctionnaire souhaite intégrer (CGFP, art. L. 511-6, al. 1er). Mais, cette intégration s'effectue entre corps ou cadre d'emplois de niveau comparable (CGFP, art. L. 511-6, al. 2), sous réserve de la détention, par le candidat à la mise en œuvre de cette technique juridique, des titres ou diplômes nécessaires pour accéder aux fonctions du corps ou cadre d'emplois qu'il souhaite intégrer (CGFP, art. L. 511-6, al. 3).

L'intégration directe d'un fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique originelle de rattachement, dans un nouveau corps ou cadre d'emplois, est prononcée par l'employeur public d'accueil, en accord avec ce fonctionnaire mais aussi son administration d'origine, et ce, dans les mêmes conditions de classement que dans le cas du détachement (CGFP, art. L. 511-7 ; voir *infra sur le détachement*)

De plus, le fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, peut passer d'une fonction publique à une autre, via le dispositif juridique de la mobilité, qui est présentée, dans le CGFP, comme une « garantie fondamentale de la carrière du fonctionnaire » (CGFP, art. L. 511-4, al. 1er). Sachant que cette mobilité peut être exercée grâce à divers dispositifs juridiques : la mise à disposition (CGFP, art. L. 511-4, al. 3), le détachement (suivi ou non d'une intégration) (CGFP, art. L. 511-4, al. 4), l'intégration directe (CGFP, art. L. 511-4, al. 5), ou encore, le concours interne voire le tour extérieur (CGFP, art. L. 511-4, al. 6).

Hors hypothèses de détachement ou de disponibilité obligatoires, l'employeur public ne peut pas s'opposer à la demande d'un fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, d'être intégré dans une autre administration, d'être en détachement ou en disponibilité voire d'être mis en congé parental, à partir du moment où l'administration d'accueil est d'accord (sauf hypothèse du congé parental), que les nécessités du service ne s'y opposent pas, ou encore, que, le cas échéant, un avis de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique n'y fait pas obstacle (CGFP, art. L. 511-3, al. 1er). Toutefois, l'employeur public peut exiger du fonctionnaire « partant » de respecter un préavis de trois (3) mois, qui peut, selon les statuts particuliers, être plus long, mais pas au-delà de six (6) mois (CGFP, art. L. 511-3, al. 3). Il convient, *in fine*, de souligner qu'à compter de la réception de la demande du fonctionnaire, le silence de l'administration durant deux mois fait naître une décision implicite d'acceptation (CGFP, art. L. 511-3, al. 1er).

B) La position d'activité (CGFP, L. 512-1, L. 512-6 à L. 512-12 à L. 512-15, L. 512-23 à L. 512-28 et L. 516-1)

Un fonctionnaire en activité est un agent public, titulaire d'un grade, exerçant effectivement les fonctions de l'emploi, dans lequel il est nommé et correspondant à ce grade (CGFP, L. 512-1).

1) La mise à disposition (CGFP, L. 512-6 à L. 512-12 à L. 512-15 et L. 516-1)

Un tel fonctionnaire peut être considéré en position d'activité dans son corps ou cadre d'emploi d'origine, et normalement de rattachement, même s'il exerce ses fonctions hors de l'administration où il devrait exercer son emploi, et ce, parce qu'il a été mis à disposition par son employeur public auprès d'un autre employeur public (CGFP, L. 512-6).

Un fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, peut être mis à disposition d'une administration d'Etat, d'une autre administration locale ou territoriale (même sur un emploi permanent à temps non complet dans une telle hypothèse : CGFP, art. L. 512-14), d'un établissement médical ou médico-social, d'un groupement d'intérêt public, voire de tout organisme (même de droit privé : société d'économie mixte, société publique locale ou association chargées de l'exécution d'un ou de plusieurs services publics, par exemple) mettant en œuvre une politique étatique ou locale, mais aussi d'organisations internationales intergouvernementales, d'organes ou institutions de l'Union européenne voire d'Etats étrangers, d'organismes ou de collectivités rattachés à un tel Etat ou un Etat fédéré (à la condition, dans cette dernière hypothèse, que le fonctionnaire mis à disposition exerce alors des missions lui permettant de conserver un lien fonctionnel avec son administration d'origine) (CGFP, L. 512-8 et L. 512-13-1°).

Plus spécifiquement, un fonctionnaire territorial (et seulement lui) peut aussi être mis à disposition du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CGFP, L. 512-13-2°).

La mise à disposition répond à une procédure particulière, puisqu'elle suppose l'accord préalable du fonctionnaire (CGFP, L. 512-7-1°), la conclusion d'une convention de mise à disposition entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil (sachant que la lettre de mission du fonctionnaire peut valoir une telle convention, même si elle n'a pas été formalisée) (CGFP, L. 512-7-2°). Plus spécifiquement, pour un fonctionnaire territorial, la mise à disposition suppose aussi l'information préalable à sa mise en œuvre voire à sa formalisation (telle que la conclusion de la convention de mise à disposition entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil) de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public, locaux ou territoriaux (CGFP, L. 512-12).

Le fonctionnaire mis à disposition est soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où il sert, à l'exception des règles législative ou réglementaires (dont le Code du travail), ou encore, conventionnelles, prévoyant le versement d'indemnités de licenciement, de suspension de contrat ou de fin de carrière (CGFP, L. 512-9).

En principe, c'est l'administration d'origine qui continue à rémunérer le fonctionnaire, qu'elle a mis à disposition d'une autre administration (CGFP, L. 512-6). Ces administrations peuvent donc prévoir des modalités conventionnelles de remboursement entre elles (voir, pour le fonctionnaire territorial : CGFP, L. 512-15).

Un agent public contractuel territorial, bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée (CDI), peut aussi être mis à disposition, et dans les mêmes conditions qu'un fonctionnaire. Mais, dans une telle hypothèse, il ne peut être mis à disposition d'une autre collectivité ou établissement public, locaux ou territoriaux, en tenant compte des liens de rattachement entre les administrations concernées (EPCI-communes ; EPCI-EP local ; commune-EP municipal ; métropole de Lyon-communes membres ; métropole de Lyon-EP métropolitain de Lyon), voire d'une administration étatique, hospitalière ou médico-sociale (CGFP, L. 516-1).

2) Les affectations et les mutations (CGFP, L. 512-23 à L. 512-28)

C'est l'autorité territoriale de nomination qui procède aux affectations et aux mutations des fonctionnaires territoriaux en son sein ou au sein de l'établissement public, local ou territorial, qui est, éventuellement, rattaché (CGFP, L. 512-23). Mais, c'est l'autorité territoriale d'accueil, qui prononce les mutations ; sauf accord entre les autorités territoriales d'origine et d'accueil, la mutation du fonctionnaire territorial prend effet au terme du délai de préavis [en principe de trois (3) mois voire au plus tard, selon les statuts particuliers, de six (6) mois] (CGFP, L. 512-24).

Les demandes de mutation des fonctionnaires territoriaux, séparés professionnellement de leur « conjoint » (avec lequel ou laquelle ils sont mariés ou pacsés), handicapés ou proches aidants, sont examinés en priorité par l'employeur public, local ou territorial, ainsi saisi (CGFP, art. L. 512-26).

En cas de mutation intervenant dans les trois ans suivant la titularisation du fonctionnaire territorial, la collectivité ou l'établissement public, locaux ou territoriaux, d'accueil, verse une indemnité à l'employeur public, local ou territorial, d'origine, pour la rémunération perçue par cet agent public durant sa formation obligatoire, visée par l'article L. 422-21 du CGFP voire pour le coût de toute formation complémentaire dispensée durant ces trois années (CGFP, art. L. 512-25, al. 1er à 3). A défaut d'accord sur le montant de cette indemnité, entre les employeurs locaux, d'origine et d'accueil, le nouvel employeur public, local ou territorial, devra rembourser la totalité des sommes, ainsi engagées par le précédent employeur public local, à ce dernier (CGFP, art. L. 512-25, al. 4).

En vertu de l'article L. 512-28 du CGFP, en cas d'insuffisance de possibilités de mutation, les fonctionnaires territoriaux, séparés professionnellement de leur « conjoint » (avec lequel ou laquelle ils sont mariés ou pacsés), handicapés ou proches aidants (CGFP, art. L. 512-26), peuvent, compte tenu de leur situation particulière, et eu égard aux nécessités de fonctionnement du service, bénéficier en priorité du détachement, de l'intégration directe ou de la mise à disposition.

In fine, l'article L. 512-27 du CGFP prévoit que les agents publics (fonctionnaires et contractuels) communaux, chargés de l'exécution des attributions, confiées aux conseils et aux maires d'arrondissement ou de secteur des villes de Paris, Lyon ou Marseille, mentionnées aux articles L. 2511-3 à L. 2511-32 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), sont affectés par le maire de la « commune centre » auprès du maire d'arrondissement ou de secteur, après avis de ce dernier (CGFP, art. L. 512-27, al. 1er). Mais, s'il y a un désaccord entre le maire de la commune et le maire d'arrondissement ou de secteur à ce sujet, le nombre des agents ou leur répartition par catégorie est fixé par délibération du conseil municipal (CGFP, art. L. 512-27, al. 2).

De surcroît, et en application de l'article L. 2113-17 du CGCT, les alinéas 1er et 2 de l'article L. 512-27 du CGFP sont aussi applicables aux agents nommés auprès du maire délégué d'une commune déléguée, issue de la création d'une commune nouvelle (CGFP, art. L. 512-27, al. 3).

C) Le détachement (CGFP, L. 513-1 à L. 513-16 et L. 513-20 à L. 513-26)

1) Définition et hypothèses de détachement

Tous les corps ou cadres d'emplois des trois fonctions publiques sont normalement accessibles par voie de détachement suivi, le cas échéant et en fonction des statuts particuliers les régissant, d'une intégration (CGFP, art. L. 513-7 ; voir aussi : CGFP, art. L. 513-20), mais à la demande du fonctionnaire détaché (CGFP, art. L. 513-25).

Le détachement est la position du fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique, qui est placé hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine, et alors qu'il continue à bénéficier, dans ce corps ou cadre d'emplois, de ses droits à l'avancement et à la retraite (CGFP, L. 513-1, al. 1er ; voir aussi : CGFP, art. L. 513-4 et L. 513-6). Mais, il est aussi soumis aux droits et obligations de son corps ou cadre d'emplois de détachement (CGFP, art. L. 513-9), spécialement en matière de retraite s'il exerce une fonction élective (CGFP, art. L. 513-5).

Le détachement tient compte, en principe, des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers régissant le corps ou le cadre d'emploi que ce fonctionnaire souhaite intégrer (CGFP, art. L. 513-8, al. 1er). De même, que sont pris en considération le grade et l'échelon du fonctionnaire sollicitant un détachement (CGFP, art. L. 513-10).

Mais, le détachement ne peut s'effectuer qu'entre corps ou cadre d'emplois de niveau comparable (CGFP, art. L. 513-8, al. 1er et 3), sous réserve de la détention, par le candidat à la mise en œuvre de cette technique juridique, des titres ou diplômes nécessaires pour accéder aux fonctions du corps ou cadre d'emplois dans lesquelles il souhaite être détaché (CGFP, art. L. 513-8, al. 4).

A l'instar de la mise à disposition (voir *supra*), le détachement est prononcé à la demande du fonctionnaire (CGFP, L. 513-1, al. 2).

Le détachement est normalement de courte (voir aussi : CGFP, art. L. 513-23) ou de longue durée (CGFP, L. 513-2, al. 1er ; voir aussi : CGFP, art. L. 513-24), mais il est révocable (CGFP, L. 513-2, al. 2).

Toutefois, au-delà de cinq ans, il peut lui être proposé une intégration dans le corps ou le cadre d'emplois auprès duquel il est détaché (CGFP, L. 513-12).

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles relatives à son emploi de détachement, à l'exception des règles législative ou réglementaires (dont le Code du travail), ou encore, conventionnelles, prévoyant le versement d'indemnité de licenciement, de suspension de contrat ou de fin de carrière (CGFP, L. 513-3).

2) La fin du détachement et l'après-détachement

Au terme de son détachement, le fonctionnaire doit être réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine (CGFP, art. L. 513-23 et L. 513-24), il est tenu compte du grade et de l'échelon qu'il a atteint dans celui de son détachement (CGFP, art. L. 513-11).

Mais, s'il est réintégré avant le terme normal de son détachement, en l'absence de commission d'une faute professionnelle, et qu'aucun emploi n'est vacant pour l'accueillir, son employeur public de détachement doit continuer à lui payer sa rémunération jusqu'à sa réintégration effective (CGFP, art. L. 513-21).

Un fonctionnaire territorial peut être ainsi maintenu en surnombre pendant un an ; et au-delà, il est pris en charge par le CNFPT s'il est de catégorie A+ voire du centre de gestion auquel est rattaché son employeur public s'il est en catégorie A, B ou C (CGFP, art. L. 513-26, al. 1er à 4 ; voir aussi : CGFP, art. L. 513-22). Ce fonctionnaire est naturellement prioritaire pour être affecté, durant ces périodes, à tout emploi de son grade dans son employeur public, local ou territorial, d'origine (CGFP, art. L. 513-26, al. 5).

Au terme de la période annuelle de maintien en surnombre, le fonctionnaire est pris en charge par le CNFPT s'il relève d'un cadre d'emploi de catégorie A+ ou le CDG, dans le ressort duquel se trouve l'employeur public local, s'il relève d'un cadre d'emplois de catégorie A, B ou C (CGFP, art. L. 542-6-1°-b, al. 4 ; voir aussi : CGFP, art. L. 542-7).

C'est alors le CNFPT ou le CDG, qui exerce, à l'égard de ce fonctionnaire, toutes les prérogatives reconnues à l'autorité territoriale de nomination et de gestion, dont le pouvoir disciplinaire (CGFP, art. L. 542-9, al. 1er), l'avancement d'échelon ou de grade et la promotion interne (CGFP, art. L. 542-16).

De plus, dans les trois mois de cette prise en charge, le fonctionnaire et le CNFPT ou le CDG élaborent conjointement un projet personnalisé visant à permettre à ce fonctionnaire de trouver un nouvel emploi (CGFP, art. L. 542-10, al. 1er) ; ce qui permet à l'intéressé d'être prioritaire pour toute action de formation longue nécessaire à l'exercice éventuel d'un nouveau métier dans l'une des trois fonctions publiques voire dans le secteur privé (CGFP, art. L. 542-10, al. 2 ; voir aussi : CGFP, art. L. 542-11).

De même, durant cette période de prise en charge, le CNFPT ou le CDG peuvent confier au fonctionnaire territorial des missions, éventuellement dans le cadre d'une mise à disposition (CGFP, art. L. 542-12, al. 1er) ; ce qui réduit d'autant la contribution, versée par l'ancien employeur public, local ou territorial, au centre prenant en charge le fonctionnaire, et alors compensée par la personne morale d'accueil de cet agent public (CGFP, art. L. 542-31).

De surcroît, durant cette même période, le CNFPT ou le CDG doivent le tenir informé de tous les emplois qu'ils créent ou déclarent vacants (CGFP, art. L. 542-12, al. 2) ; en échange, le fonctionnaire territorial pris en charge doit, tous les six mois, prouver sa recherche active d'emploi, spécialement en communiquant ses candidatures et en justifiant des entretiens, auxquels il a participé, par attestation (CGFP, art. L. 542-14). D'ailleurs, si le fonctionnaire manque, de manière grave et répétée, à ses obligations, spécialement de recherche d'emploi, il peut être licencié ou, s'il remplit les conditions, admis à la retraite (CGFP, art. L. 542-21 ; voir aussi : CGFP, art. L. 542-20).

Si le CNFPT ou le CDG a accordé une disponibilité, un détachement, une position hors cadre ou un congé parental au fonctionnaire territorial, qu'il prend en charge ; au terme de l'exercice d'une de ses modalités, le centre examine ses possibilités de reclassement ; et à défaut, il le reprend en charge (CGFP, art. L. 542-17).

Lorsqu'il est pris en charge par le CNFPT ou le CDG, le fonctionnaire cesse de l'être s'il refuse trois offres d'emploi proposées par le centre ; il peut alors être licencié ou, s'il remplit les conditions, admis à la retraite (CGFP, art. L. 542-22). Reste que seule une offre de son employeur public, local ou territorial, est prise en compte dans ce décompte ; et, si ce fonctionnaire est de catégorie C, les emplois proposés doivent se situer territorialement dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou dans un département limitrophe (CGFP, art. L. 542-18).

Au demeurant, toute offre d'emploi formulée au fonctionnaire pris en charge doit être ferme et précise ; elle doit prend la forme d'une proposition d'embauche, comportant tous les éléments utiles et relatifs à la nature de l'emploi et à sa rémunération (CGFP, art. L. 542-13, al. 1er) ; ainsi, le poste doit correspondre aux fonctions précédemment exercées par ce fonctionnaire ou être en rapport avec le statut particulier de son cadre d'emplois de rattachement (CGFP, art. L. 542-13, al. 2).

Le fonctionnaire territorial pris en charge perçoit l'intégralité de sa rémunération (CGFP, art. L. 542-15, al. 3) ainsi que son régime indemnitaire (CGFP, art. L. 542-15, al. 2), s'il exerce des missions, dans le cadre de cette prise en charge, et ce, au prorata du nombre d'heures effectuées. Mais, s'il n'exerce aucune mission, sa rémunération est réduite de 10% (CGFP, art. L. 542-15, al. 1er) ; de plus, sa rémunération nette est réduite aussi du montant des autres rémunérations nettes qu'il perçoit au titre du cumul (autorisé) d'activités (CGFP, art. L. 542-15, al. 4).

LE CNFPT ou le CDG, prenant en charge le fonctionnaire territorial privé d'emploi, bénéfice d'une contribution versée par l'ancien employeur public local ou territorial (CGFP, art. L. 542-25 ; voir aussi : CGFP, art. L. 542-30) ; cette contribution est calculée sur le coût brut total (toutes cotisations sociales comprises) du traitement du fonctionnaire (CGFP, art. L. 542-26) et elle peut varier selon la position du fonctionnaire pendant sa prise en charge (CGFP, art. L. 542-32). Selon que cet employeur public est ou non affilié à un CDG, et ce, depuis au moins trois (3) ans, les règles de calcul de la contribution varie (voir pour plus de détails : CGFP, art. L. 542-27 et L. 542-28). Mais, si le centre n'a proposé aucun emploi au fonctionnaire dans les deux ans à compter de sa prise en charge, la contribution due par ledit employeur est réduite d'un dixième (CGFP, art. L. 542-29). Dès que le fonctionnaire bénéficie d'une nouvelle affectation ou d'un congé spécial, l'ancien employeur public, local ou territorial, n'a plus à verser cette contribution (CGFP, art. L. 542-33).

A l'issue de sa période de prise en charge, le fonctionnaire est soit licencié, soit admis à la retraite (et, par suite, radié des cadres d'office) sous réserve de pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein (CGFP, art. L. 542-23). Toutefois, s'il est licencié, le CNFPT ou le CDG lui verse une allocation de retour à l'emploi, que son ancien employeur public, local ou territorial, lui rembourse (CGFP, art. L. 542-24).

-> A noter : Il existe des règles particulières régissant le détachement dans les trois fonctions publiques, dont la FPT : des militaires (CGFP, art. L. 513-14 et L. 513-15), (CGFP, art. L. 513-14 et L. 513-15) et des ressortissants européens (CGFP, art. L. 513-16).

D) La disponibilité (CGFP, L. 514-1 à L. 514-8)

1) Définition et hypothèses de (mise en) disponibilité

La disponibilité, comme le détachement, est la position du fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique, qui est placé hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine, mais qui, à la différence du détachement, cesse de bénéficier, dans ce corps ou cadre d'emplois, de ses droits à l'avancement et à la retraite (CGFP, L. 514-1).

Mais, comme pour le détachement, la disponibilité peut-être mise en place à la demande du fonctionnaire, et ce, pour raisons professionnelles ou familiales (suivre son conjoint, marié ou pacsé, élever un enfant …) ; mais, à la différence du détachement, elle peut aussi être appliquée d'office au terme d'un congé de temps partiel pour raison thérapeutique (CGFP, art. L. 823-1 à L. 823-6) (CGFP, L. 514-3) ou de toute autre forme de congé de maladie (ordinaire, longue maladie ou longue dure) ainsi que d'accident ou de maladie professionnels (CGFP, art. L. 514-6).

Ce fonctionnaire conserve toutefois ses droits à l'avancement durant, au maximum, cinq (5) ans, s'il exerce une activité professionnelle ou élève un enfant, durant sa disponibilité (CGFP, L. 514-2 ; voir aussi : CGFP, art. L. 515-9). L'exercice d'une activité professionnelle peut d'ailleurs être pris en compte pour une promotion en fonction du statut particulier de son corps ou cadre d'emplois, en fonction de la nature et du niveau des responsabilités exercées (CGFP, L. 514-5).

2) La fin de la disponibilité et l'après-disponibilité

Quand le fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, souhaite être réintégré, à l'expiration de sa période de disponibilité, un emploi vacant doit lui être proposé (CGFP, L. 514-7).

A l'issue de sa période de disponibilité, d'office ou de droit, visée par l'article L. 514-6 du CGFP, le fonctionnaire est pris en charge par le CNFPT s'il relève d'un cadre d'emploi de catégorie A+ ou le CDG, dans le ressort duquel se trouve l'employeur public local, s'il relève d'un cadre d'emplois de catégorie A, B ou C (CGFP, art. L. 542-6-1°-c, al. 5 ; voir aussi : CGFP, art. L. 542-7).

C'est alors le CNFPT ou le CDG, qui exerce, à l'égard de ce fonctionnaire, toutes les prérogatives reconnues à l'autorité territoriale de nomination et de gestion, dont le pouvoir disciplinaire (CGFP, art. L. 542-9, al. 1er), l'avancement d'échelon ou de grade et la promotion interne (CGFP, art. L. 542-16).

De plus, dans les trois mois de cette prise en charge, le fonctionnaire et le CNFPT ou le CDG élaborent conjointement un projet personnalisé visant à permettre à ce fonctionnaire de trouver un nouvel emploi (CGFP, art. L. 542-10, al. 1er) ; ce qui permet à l'intéressé d'être prioritaire pour toute action de formation longue nécessaire à l'exercice éventuel d'un nouveau métier dans l'une des trois fonctions publiques voire dans le secteur privé (CGFP, art. L. 542-10, al. 2 ; voir aussi : CGFP, art. L. 542-11).

De même, durant cette période de prise en charge, le CNFPT ou le CDG peuvent confier au fonctionnaire territorial des missions, éventuellement dans le cadre d'une mise à disposition (CGFP, art. L. 542-12, al. 1er) ; ce qui réduit d'autant la contribution, versée par l'ancien employeur public, local ou territorial, au centre prenant en charge le fonctionnaire, et alors compensée par la personne morale d'accueil de cet agent public (CGFP, art. L. 542-31).

De surcroît, durant cette même période, le CNFPT ou le CDG doivent le tenir informé de tous les emplois qu'ils créent ou déclarent vacants (CGFP, art. L. 542-12, al. 2) ; en échange, le fonctionnaire territorial pris en charge doit, tous les six mois, prouver sa recherche active d'emploi, spécialement en communiquant ses candidatures et en justifiant des entretiens, auxquels il a participé, par attestation (CGFP, art. L. 542-14). D'ailleurs, si le fonctionnaire manque, de manière grave et répétée, à ses obligations, spécialement de recherche d'emploi, il peut être licencié ou, s'il remplit les conditions, admis à la retraite (CGFP, art. L. 542-21 ; voir aussi : CGFP, art. L. 542-20).

Si le CNFPT ou le CDG a accordé une disponibilité, un détachement, une position hors cadre ou un congé parental au fonctionnaire territorial, qu'il prend en charge ; au terme de l'exercice d'une de ses modalités, le centre examine ses possibilités de reclassement ; et à défaut, il le reprend en charge (CGFP, art. L. 542-17).

Mais, si, à l'issue d'une disponibilité, le fonctionnaire territorial refuse successivement trois postes vacants, se trouvant dans le ressort territorial de son cadre d'emploi, son employeur public peut alors le licencier après avis de la commission administrative paritaire (CGFP, L. 514-8 ; voir aussi : CGFP, art. L. 550-1-2° et L. 553-1-2°). L'autorité territoriale de nomination et de gestion procède alors à son licenciement, mais elle doit l'indemniser, et ce, aux frais de l'employeur public qu'elle représente (CGFP, art. L. 557-2).

Toutefois, lorsqu'il est pris en charge par le CNFPT ou le CDG, le fonctionnaire cesse de l'être s'il refuse trois offres d'emploi proposées par le centre ; il peut alors être licencié ou, s'il remplit les conditions, admis à la retraite (CGFP, art. L. 542-22). Reste que seule une offre de son employeur public, local ou territorial, est prise en compte dans ce décompte ; et, si ce fonctionnaire est de catégorie C, les emplois proposés doivent se situer territorialement dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou dans un département limitrophe (CGFP, art. L. 542-18).

Au demeurant, toute offre d'emploi formulée au fonctionnaire pris en charge doit être ferme et précise ; elle doit prend la forme d'une proposition d'embauche, comportant tous les éléments utiles et relatifs à la nature de l'emploi et à sa rémunération (CGFP, art. L. 542-13, al. 1er) ; ainsi, le poste doit correspondre aux fonctions précédemment exercées par ce fonctionnaire ou être en rapport avec le statut particulier de son cadre d'emplois de rattachement (CGFP, art. L. 542-13, al. 2).

Le fonctionnaire territorial pris en charge perçoit l'intégralité de sa rémunération (CGFP, art. L. 542-15, al. 3) ainsi que son régime indemnitaire (CGFP, art. L. 542-15, al. 2), s'il exerce des missions, dans le cadre de cette prise en charge, et ce, au prorata du nombre d'heures effectuées. Mais, s'il n'exerce aucune mission, sa rémunération est réduite de 10% (CGFP, art. L. 542-15, al. 1er) ; de plus, sa rémunération nette est réduite aussi du montant des autres rémunérations nettes qu'il perçoit au titre du cumul (autorisé) d'activités (CGFP, art. L. 542-15, al. 4).

LE CNFPT ou le CDG, prenant en charge le fonctionnaire territorial privé d'emploi, bénéfice d'une contribution versée par l'ancien employeur public local ou territorial (CGFP, art. L. 542-25 ; voir aussi : CGFP, art. L. 542-30) ; cette contribution est calculée sur le coût brut total (toutes cotisations sociales comprises) du traitement du fonctionnaire (CGFP, art. L. 542-26) et elle peut varier selon la position du fonctionnaire pendant sa prise en charge (CGFP, art. L. 542-32). Selon que cet employeur public est ou non affilié à un CDG, et ce, depuis au moins trois (3) ans, les règles de calcul de la contribution varie (voir pour plus de détails : CGFP, art. L. 542-27 et L. 542-28). Mais, si le centre n'a proposé aucun emploi au fonctionnaire dans les deux ans à compter de sa prise en charge, la contribution due par ledit employeur est réduite d'un dixième (CGFP, art. L. 542-29). Dès que le fonctionnaire bénéficie d'une nouvelle affectation ou d'un congé spécial, l'ancien employeur public, local ou territorial, n'a plus à verser cette contribution (CGFP, art. L. 542-33).

A l'issue de sa période de prise en charge, le fonctionnaire est soit licencié, soit admis à la retraite (et, par suite, radié des cadres d'office) sous réserve de pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein (CGFP, art. L. 542-23). Toutefois, s'il est licencié, le CNFPT ou le CDG lui verse une allocation de retour à l'emploi, que son ancien employeur public, local ou territorial, lui rembourse (CGFP, art. L. 542-24).

E) Le congé parental (CGFP, L. 515-1 à L. 515-9 et L. 515-11)

Le congé parental est la position du fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, qui est placé « hors de son administration d'origine », pour élever son enfant (CGFP, L. 515-1). Ainsi, ce congé parental concurrence désormais l'une des hypothèse de disponibilité.

Le congé parental est accordé de droit à la demande d'un parent-fonctionnaire, après la naissance ou l'adoption d'un enfant (CGFP, L. 515-2, al. 1er) ; il débute à la suite d'un congé de maternité, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé d'adoption (voir II-B du livrable n°9) (CGFP, L. 515-2, al. 2).

En cas de naissances multiples, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants (CGFP, L. 515-4, al. 1er) ; s'il y a au moins trois enfants, le congé parental peut être prolongé cinq (5) fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants (CGFP, L. 515-4, al. 2).

Lorsqu'il est accordé, en cas d'adoption ou de projet d'adoption d'un enfant confié, le congé parental est d'un an si l'enfant a plus de trois ans ou de trois ans si cet enfant a moins de trois ans, sachant que ce délai est décompté à partir de l'arrivée de l'enfant au foyer (CGFP, L. 515-3, al. 3 à 5). En cas de nouvelle adoption, le délai est de trois ans à compter de l'arrivée au foyer du nouvel enfant adopté, et ce, quel que soit son âge (CGFP, L. 515-5, al. 3).

En cas d'adoptions multiples ou du fait de l'arrivée de plusieurs enfants confiés en vue d'une adoption, le congé parental peut, là aussi, être prolongé cinq (5) fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants (CGFP, L. 515-4, al. 2).

Naturellement la période de congé parental est considérée comme des services effectifs (CGFP, art. L. 515-7), comptant donc pour l'avancement (dans la limite de cinq ans : CGFP, art. L. 515-8, al. 3), mais pas pour la retraite sauf disposition législative ou réglementaire dérogatoire (CGFP, art. L. 515-8, al. 2).

Si, dans sa carrière, un fonctionnaire a cumulé une période de disponibilité et un congé parental, ses droits à l'avancement ne peuvent toutefois pas dépasser cinq (5) ans (CGFP, art. L. 515-9).

Toutefois, un fonctionnaire, en congé parental, peut demander qu'il y soit mis fin à tout moment, donc avant le terme prévu (CGFP, art. L. 515-6).

Au terme d'un congé parental, le fonctionnaire territorial est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre ; cette réintégration se fait, à sa demande et à son choix, sur son ancien emploi, soit, dans un emploi proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile (CGFP, art. L. 515-11).

II) L'évaluation professionnelle et l'avancement dans la FPT

(Articles: L.521-1 à L.523-6)

A) L'évaluation professionnelle (CGFP, art. L. 521-1, L. 521-3 à L. 521-5)

En vertu de l'article L. 521-1 du CGFP, l'appréciation de la valeur professionnelle d'un fonctionnaire est effectuée, annuellement, lors d'un entretien professionnel, durant lequel le fonctionnaire reçoit une information sur l'ouverture et l'utilisation de ses droits afférents au compte personnel de formation (CGFP, art. L. 521-4).

Lors de cet entretien, l'employeur public effectue une évaluation individuelle du fonctionnaire qui donne lieu à l'établissement d'un document écrit, le compte-rendu, qui lui est d'ailleurs communiqué, afin, implicitement, de lui permettre d'y répliquer ou de se justifier. Ainsi, à sa demande, la commission administrative paritaire, dont il relève, peut en demander la révision (CGFP, art. L. 521-5).

Cette évaluation va donc impacter la suite de sa carrière, d'autant que ce document va rester dans son dossier individuel. Ce que confirme l'article L. 521-3 du CGFP, qui précise que, pour un fonctionnaire territorial en particulier, son autorité de nomination et de gestion, locale ou territoriale, vise le compte-rendu et peut même, si elle l'estime utile, y formuler, et donc y ajouter, ses propres observations.

B) L'avancement (CGFP, art. L. 522-1 à L. 522-6, L. 522-10 à L. 522-14 et L. 522-23 à L. 522-31)

Selon l'article L. 522-1 du CGFP, l'avancement des fonctionnaires peut être soit d'échelon, soit de grade.

1) L'avancement d'échelon (CGFP, art. L. 522-2, L. 522-3, L. 522-5, L. 522-6 et L. 522-10 à L. 522-14)

L'avancement d'échelon (à l'échelon immédiatement supérieur) est accordé de droit (CGFP, art. L. 522-2, al. 1er), à l'ancienneté (CGFP, art. L. 522-2, al. 2 ; voir aussi : CGFP, art. L. 522-10). Sachant que le calcul de l'ancienneté inclut la période de service national, qu'elle ait été accomplie par le fonctionnaire en France (CGFP, art. L. 522-6) ou dans un autre Etat (CGFP, art. L. 522-5 ; voir, par renvoi : CGFP, art. L. 324-4 puis art. L. 321-2).

L'avancement d'échelon peut, par dérogation à la règle de l'avancement à l'ancienneté, et donc selon les statuts particuliers, être aussi effectué en fonction de la valeur professionnelle du fonctionnaire (CGFP, art. L. 522-3).

De même, un fonctionnaire de la police municipale, ayant été grièvement blessé dans l'exercice de ses fonctions (CGFP, art. L. 522-14), ou ayant accompli un acte de bravoure dûment constaté dans le cadre de cet exercice (CGFP, art. L. 522-31), peut être promu à un échelon supérieur.

De plus, l'échelon sommital d'un grade ou de plusieurs grades d'un cadre d'emplois de la FPT peut être un échelon spécial (CGFP, art. L. 522-11, al. 1er), dont l'accès peut être contingenté par le statut particulier dudit cadre d'emplois (CGFP, art. L. 522-11, al. 2), par le biais d'un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des fonctionnaires territoriaux (CGFP, art. L. 522-12).

Pour tous les autres fonctionnaires, l'avancement d'échelon répond aux conditions sus décrites, mais pour le fonctionnaire territorial, elle ne peut, toutefois, être prononcée, et donc décidée, que par son autorité territoriale de nomination et de gestion (CGFP, art. L. 522-10).

Sachant que cette décision individuelle d'avancement d'échelon du fonctionnaire territorial peut prévoir une date d'effet antérieure à son caractère exécutoire (CGFP, art. L. 522-13), donc en violation du principe général de droit (PGD) de non-rétroactivité des décisions administratives. Seule une disposition législative peut, en effet, déroger à un PGD.

L'avancement d'échelon se traduit par une augmentation de traitement (*via* l'évolution de l'indice attaché à chaque échelon) (CGFP, art. L. 522-2, al. 3).

2) L'avancement de grade (CGFP, art. L. 522-4 et L. 522-23 à L. 522-31)

L'avancement de grade (au grade immédiatement supérieur) a lieu de façon continue, bien que, de plus en plus, cet avancement de grade est subordonné à une sélection professionnelle (CGFP, art. L. 522-4). Cette sélection peut résulter soit d'un tableau annuel d'avancement, établi par l'autorité territoriale de nomination et de gestion, en fonction de chaque statut particulier (CGFP, art. L. 522-26, al. 1er), eu égard à l'appréciation de la valeur professionnelle et aux acquis de l'expérience professionnelle des fonctionnaires territoriaux (CGFP, art. L. 522-24-1°, al. 2), soit d'un examen professionnel (CGFP, art. L. 522-24-2°, al. 3), soit de l'organisation d'un concours professionnel (CGFP, art. L. 522-24-3°, al. 4 ; voir aussi, sur ses modalités d'organisation et de déroulement : CGFP, art. L. 522-25).

Concernant le tableau d'avancement, il convient de souligner qu'il est communiqué par ladite autorité territoriale au centre de gestion (CDG), auquel sa collectivité ou son établissement public, locaux ou territoriaux, sont affiliés (CGFP, art. L. 522-26, al. 2); le CDG en assure d'ailleurs la publicité (CGFP, art. L. 522-26, al. 3).

Toutefois, un fonctionnaire territorial, relevant d'un cadre d'emplois de catégorie A, peut être soumis, pour obtenir un avancement de grade, à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilité (CGFP, art. L. 522-23).

L'avancement de grade est soumis à un taux marginal de promotion, fixé par l'organe délibérant de la collectivité ou l'établissement public, locaux ou territoriaux, après avis du comité social territorial (CGFP, art. L. 522-27); ce qui accentue la sélectivité de l'avancement de grade au regard de celle de l'avancement d'échelon.

Mais, un fonctionnaire de la police municipale, ayant accompli un acte de bravoure dûment constaté dans l'exercice de ses fonctions (CGFP, art. L. 522-31), peut être promu à un grade immédiatement supérieur. Et si, dans les mêmes circonstances, il a été aussi grièvement blessé, il peut alors être nommé dans un cadre d'emplois supérieur (CGFP, art. L. 522-31).

L'avancement de grade ne peut être prononcé, et donc décidé, que par l'autorité territoriale de nomination et de gestion (CGFP, art. L. 522-28, al. 1er), mais dans l'ordre du tableau d'avancement (CGFP, art. L. 522-28, al. 2) ou en fonction des résultats du concours. Il n'en reste pas moins que, dans l'hypothèse de l'avancement de grade par tableau d'avancement, établi en fonction des mérites des fonctionnaires-candidats, ladite autorité tient compte des lignes directrices de gestion pour déterminer ce type d'avancement (CGFP, art. L. 522-24-1°, al. 2).

Toutefois, cet avancement de grade est subordonné à l'acceptation par le fonctionnaire territorial du nouvel emploi, qui lui est assigné dans son nouveau grade (CGFP, art. L. 522-29).

Sachant que cette décision individuelle d'avancement de grade du fonctionnaire territorial peut prévoir une date d'effet antérieure à son caractère exécutoire (CGFP, art. L. 522-30), donc en violation du principe général de droit (PGD) de non-rétroactivité des décisions administratives. Seule une disposition législative peut, en effet, déroger à un PGD.

C) La promotion interne (CGFP, art. L. 523-1 et L. 523-3 à L. 523-6)

Les statuts particuliers prévoient, en sus des concours internes, une proportion de postes permettant aux fonctionnaires d'être promus à l'issue d'un examen professionnel (voir sur les modalités d'organisation et de déroulement d'un tel examen : CGFP, art. L. 523-4), donnant lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude, ou en vertu d'une telle liste établie à partir de l'appréciation professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des fonctionnaires-candidats (CGFP, art. L. 523-1).

La liste d'aptitude, limitée au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus (CGFP, art. L. 523-5, al. 5), est établie par l'autorité territoriale de nomination et de gestion (CGFP, art. L. 523-1) – spécialement le maire (CGFP, art. L. 523-3) – pour les collectivités non affiliées à un CDG (CGFP, art. L. 523-5, al. 2) voire par le président du CDG pour les fonctionnaires territoriaux des cadres d'emplois, relevant de sa compétence, sur proposition toutefois de ladite autorité (CGFP, art. L. 523-5, al. 3). De telles listes ont une valeur nationale (CGFP, art. L. 523-5, al. 4).

La décision individuelle de promotion du fonctionnaire territorial peut prévoir une date d'effet antérieure à son caractère exécutoire (CGFP, art. L. 523-6), donc en violation du principe général de droit (PGD) de non-rétroactivité des décisions administratives. Seule une disposition législative peut, en effet, déroger à un PGD.

