

Bureau du contrôle de légalité  
et du conseil aux collectivités

## FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

### Déroulement de carrière

#### Avancement et promotion interne

	Avancement d'échelon	Avancement de grade	Promotion interne
Référence juridique	Articles L.522-2 et L.522-3, L.522-10 à L.522-14 du CGFP	Articles L.522-4, L.522-23 à L.522-31 du CGFP	Articles L.523-3 à L.523-6 du CGFP
Agents concernés	agents en activité, ou en détachement	agents en activité, en détachement, en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant ou pour exercer une activité professionnelle	tous les agents dont les cadres d'emplois sont concernés
Inscription au tableau d'avancement	non	oui	inscription sur liste d'aptitude
Critères	ancienneté	définis par les lignes directrices de gestion (LDG)	fixés par le statut particulier du cadre d'emplois
Modalités	automatique	choix de l'autorité territoriale, réussite d'un examen professionnel ou d'un concours	examen professionnel ou au choix
Vacance d'emploi	non	obligatoire	obligatoire
Évolution des fonctions	non	oui	oui
Forme	Arrêté individuel de l'autorité territoriale		

#### Références juridiques :

- code général de la fonction publique
- décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale

### Mutation

La mutation se définit par un changement d'emploi à l'intérieur du même grade et du même cadre d'emplois.

L'agent titulaire est à l'origine de la demande de mutation, dès lors qu'il candidate sur un emploi dans une autre collectivité.

La mutation est prononcée par l'autorité territoriale d'accueil.

La date d'effet est définie : soit par un accord entre la collectivité d'origine et la collectivité d'accueil ; soit à l'issue d'un délai de préavis (en général trois mois).

---

#### Références juridiques :

- code général de la fonction publique – articles L.512-23 à L. 512-27

### Détachement d'un fonctionnaire

Le détachement s'effectue dans un cadre d'emplois ou corps de même catégorie et de niveau comparable.

Le détachement fait suite à une demande écrite du fonctionnaire, adressée à l'autorité territoriale d'origine, y compris en cas de renouvellement ; il ne peut donc pas être prononcé d'office.

La demande doit préciser la nature et la durée du détachement, l'administration, l'organisme ou autorité d'accueil, le grade, l'emploi ou les fonctions envisagées. Ces informations doivent être confirmées par l'autorité d'accueil.

Lorsqu'un fonctionnaire est détaché, deux arrêtés doivent être pris : un arrêté de détachement par l'autorité d'origine et un arrêté de recrutement par l'autorité d'accueil.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a introduit la possibilité, pour un fonctionnaire en détachement, d'accomplir un stage pour pouvoir être titularisé dans son nouveau grade, suite à une promotion interne. Il s'agit d'un double détachement, d'abord sur le poste, puis lors du stage.

---

#### Références juridiques :

- code général de la fonction publique – articles L.513-1 à L.513-31
- décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration – article 3
- loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique – article 76
- décret n°2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office prévu à l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

### Cas particulier du détachement d'office en cas de transfert d'activité

Les fonctionnaires peuvent être détachés d'office auprès d'une personne morale de droit privé ou d'une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial dans les conditions à l'article L.441-1 du CGFP.

L'autorité territoriale informe le fonctionnaire détaché, au moins trois mois avant la date de son détachement, de sa rémunération et ses conditions d'emploi au sein de l'organisme d'accueil.

Elle lui communique également l'offre de contrat de travail à durée indéterminée que l'organisme d'accueil lui propose au moins huit jours avant la date de détachement.

Le détachement est prononcé sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée.

La durée du détachement correspond à la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil.

En cas de renouvellement du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, le détachement du fonctionnaire est renouvelé d'office.

---

#### Références juridiques :

- code général de la fonction publique – articles L.441-1 à L.441-9
- décret n°2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office prévu à l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

### **Intégration directe**

L'intégration directe permet au fonctionnaire d'accéder définitivement, sans période transitoire et sans condition de détachement préalable, à un autre corps ou cadre d'emplois que le sien.

Elle s'effectue entre cadres d'emplois ou corps de même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers, sans préjudice de dispositions plus favorables prévues par les statuts particuliers.

A partir du moment où l'administration d'accueil a donné son accord, l'employeur d'origine ne peut s'opposer à la demande du fonctionnaire qui souhaite être intégré dans un autre corps ou cadre d'emplois que pour des motifs liés aux nécessités du service ou à un avis d'incompatibilité rendue par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique. Il peut opposer un délai de préavis de trois mois au fonctionnaire.

L'intégration directe est prononcée par l'administration d'accueil, après accord de l'administration d'origine et du fonctionnaire ; elle est prise par arrêté de l'autorité ayant pouvoir de nomination dans le cadre d'emplois d'intégration.

---

#### Références juridiques :

- code général de la fonction publique – articles L.511-5 à L.511-8
- décret n°2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office prévu à l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

### **Mise à disposition**

Dans cette position, le fonctionnaire est en position d'activité et demeure dans son cadre d'emplois mais exerce ses fonctions hors de l'administration où il a vocation à servir.

Un fonctionnaire territorial peut être mis à disposition :

- des administrations de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, y compris ceux mentionnés à l'article L. 5 du CGFP et des groupements dont ils sont membres ;
- des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- des groupements d'intérêt public ;
- des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ;
- des organisations internationales intergouvernementales ;

- d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne ;
- des États étrangers, de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de ces États ou des États fédérés, à la condition que l'intéressé conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec son administration d'origine ;
- du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

L'agent contractuel bénéficiant d'un CDI peut être mis à disposition pour exercer des fonctions de même nature que celles exercées dans la collectivité ou l'établissement selon les modalités suivantes :

1. pour les agents employés par une collectivité territoriale : auprès d'un établissement public dont il dépend ; ou lorsque cette collectivité est membre d'un EPCI, auprès de ce dernier ou auprès d'un établissement public dont il dépend ;
2. pour les agents employés par un établissement public, auprès de la commune dont elle dépend ;
3. pour les agents employés par un EPCI, auprès de l'une des communes qui en est membre ou de l'un des établissements publics dont il dépend ;
4. pour les agents employés par une collectivité territoriale ou un établissement public, auprès des administrations de l'État et de ses établissements publics ou des établissements mentionnés à l'article L. 5 du CGFP.

---

#### Références juridiques :

- code général de la fonction publique – articles L.512-6 à L.512-9 et L.512-12 à L.512-15
- décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale – article 35-1

### **Concours interne**

Les concours internes sont ouverts :

- aux fonctionnaires relevant de la fonction publique au sein de laquelle ils sont organisés ;
- dans les conditions prévues par les statuts particuliers, aux autres fonctionnaires, aux magistrats et aux agents contractuels de droit public relevant des employeurs publics mentionnés à l'article L.2 du CGFP.

Les candidats doivent être en activité, en détachement, en congé parental ou accomplir le service national.

Le candidat à un concours interne doit avoir accompli une durée déterminée de services publics et, le cas échéant, avoir reçu une certaine formation.

Lors de la nomination, l'agent est placé pendant la durée du stage hors de son cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine par détachement dans le nouveau cadre d'emplois, corps ou emploi.

A l'issue du stage, il est soit titularisé et radié de son cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine, soit non titularisé et réintégré dans son cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine.

---

#### Références juridiques :

- code général de la fonction publique – articles L.325-3 à L.325-6

## Disponibilité

La disponibilité est la position du fonctionnaire titulaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite (sauf cas dérogatoires).

Elle peut être accordée dans les cas suivants :

Motif	Accord	Durée	Autre activité professionnelle	Droits à l'avancement
expiration des droits statutaires à congés de maladie sans reclassement	d'office	1 an renouvelable deux fois	non	non
adopter un enfant (DOM-TOM ou étranger)	de droit	6 semaines par agrément délivré par l'aide sociale à l'enfance		
élever un enfant de moins de douze ans		3 ans renouvelables jusqu'aux 8 ans de l'enfant	possible en tant que contractuel dans une autre collectivité ou dans le privé (avis HATVP)	conservation des droits à l'avancement d'échelon et de grade pendant 5 ans
suivre un conjoint ou partenaire lié par un pacte civil		3 ans maximum renouvelables tant que les conditions sont réunies		non
donner des soins à un proche		sous réserve des nécessités de services		5 ans, renouvelables dans la limite de 10 ans si réintégration de 18 mois, au plus tard à la fin d'une période de 5 ans
créer ou reprendre une entreprise	sous réserve des nécessités de services, après avis de la HATVP		2 ans maximum	/
faire des études ou recherches d'intérêt général	sous réserve des nécessités de services	3 ans renouvelables une fois	/	
exercer un mandat d'élu local	de droit	durée du mandat	non	non
expiration des droits statutaires à congés de maladie, de longue maladie et de longue durée, et sans possibilité reclassement immédiat	d'office après avis du conseil médical	1 an renouvelable deux fois pour une durée égale	non	

## Réintégration

Les règles de réintégration diffèrent selon le type de disponibilité, cependant deux principes s'appliquent dans tous les cas :

- si l'agent refuse successivement trois postes qui lui sont proposés, en vue de sa réintégration, il peut être licencié après avis de la CAP, sous réserve que les emplois refusés appartiennent au ressort territorial de son cadre d'emplois ;

- la réintégration peut se faire dans une autre collectivité par voie de mutation.

Le fonctionnaire qui demande sa réintégration en cours de disponibilité est maintenu dans cette position jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé, lorsqu'aucun emploi n'est vacant.

Type de disponibilité	Conditions de réintégration
disponibilité pour raisons de santé	<p>- <u>agent est reconnu apte après moins de 6 mois</u> : réintégration dans le corps ou cadre d'emplois et réaffectation dans l'emploi antérieur</p> <p>- <u>agent reconnu apte après plus de 6 mois</u> : réintégration dans le corps ou cadre d'emplois et réaffectation, dans la collectivité ou dans l'établissement, à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade. En cas de refus de l'emploi proposé, il est placé en position de disponibilité d'office et ne peut être nommé que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé</p> <p>ou</p> <p>maintien en surnombre pendant un an lorsqu'aucun emploi n'est vacant</p>
disponibilité pour raisons familiales	<p>- <u>de moins de 6 mois</u> : réintégration dans le corps ou cadre d'emplois et réaffectation dans l'emploi antérieur</p> <p>- <u>de plus de 6 mois</u> :</p> <p>réintégration dans le cadre d'emplois et réaffectation à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi de son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine, en cas d'emploi vacant</p> <p>ou</p> <p>maintien en surnombre pendant un an dans la collectivité d'origine ; pendant cette période, le fonctionnaire a priorité pour être affecté dans tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement d'origine</p>
disponibilité pour suivre un conjoint ou partenaire de PACS	<p>- de moins de 3 ans : réintégration à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi de son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine</p> <p>- de plus de 3 ans : proposition d'une des trois premières vacances de poste dans la collectivité ou l'établissement. En cas de refus de deux vacances d'emploi, la réintégration est de plein droit à la troisième.</p>
disponibilité discrétionnaire	<p>- de moins de 3 ans : proposition d'une des trois premières vacances de poste dans la collectivité ou l'établissement. En cas de refus de deux vacances d'emploi, la réintégration est de plein droit à la troisième.</p> <p>- de plus de 3 ans : maintien en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé</p>

Type de disponibilité	Conditions de réintégration
disponibilité pour exercer un mandat d'élu local	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lorsque le mandat ouvre droit à un détachement : le fonctionnaire retrouve, à l'expiration de son mandat, son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente dans les deux mois suivant la date à laquelle il a demandé sa réintégration (article L.3142-84 du code du travail)</li> <li>- autre mandat (ex : conseiller municipal) : réintégration dans les conditions de droit commun de la réintégration après une période de disponibilité :</li> </ul>

Un fonctionnaire qui ne peut être réintégré pour cause d'inaptitude physique, à l'issue de sa disponibilité, ou lorsqu'il sollicite sa réintégration anticipée, est soit reclassé, soit mis en disponibilité d'office pour inaptitude physique, soit, en cas d'inaptitude physique à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

#### Références juridiques :

- code général de la fonction publique – articles L.514-1 à L.514-8
- décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration

## Congé parental

Le congé parental est accordé de droit par l'autorité dont relève l'intéressé, sur demande du fonctionnaire au moins deux mois avant le début du congé.

Le congé parental est accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables :

- ♦ après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou un congé d'adoption,
- ♦ lors de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans, adopté ou confié en vie de son adoption.

Cette durée peut être prolongée :

- ♦ en cas de naissances multiples : jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants
- ♦ en cas de naissances multiples ou d'arrivées simultanées (en cas d'adoption) d'au moins trois enfants : cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants
- ♦ lors d'une nouvelle naissance, jusqu'au 3 ans du nouvel enfant,
- ♦ lors d'une nouvelle adoption, jusqu'au terme d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer du nouvel enfant adopté.

Il prend fin au plus tard :

- ♦ s'il est accordé après une naissance : au troisième anniversaire de l'enfant
- ♦ s'il est accordé à l'occasion de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption :
  - trois ans après l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de moins de trois ans,
  - un an après l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de plus de trois ans et de moins de seize ans.

## Réintégration

Au terme d'un congé parental, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans sa collectivité ou établissement d'origine, ou en cas de détachement, dans sa collectivité ou établissement d'accueil.

Cette réintégration s'effectue sur sa demande et à son choix :

- dans son ancien emploi ;
- dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lorsque celui-ci a changé pour assurer l'unité de la famille.

Si le fonctionnaire refuse un emploi relevant de la même collectivité ou établissement public et correspondant à son grade, il est placé en disponibilité d'office pour une durée maximale de trois ans.

## Cas des agents contractuels

L'agent contractuel qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a droit, sur sa demande, à un congé parental.

Ce congé est accordé par l'autorité territoriale dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

Le congé parental est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent se trouve déjà placé en position de congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant à un nouveau congé parental pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint 16 ans.

---

### Références juridiques :

- code général de la fonction publique – articles L.515-1 à L.515-11
- décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration – articles 20 et 29 à 34-1
- décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale – article 14