

SOMMAIRE

Avancement et Promotion

- Un examen professionnel a-t-il une durée de validité ?
- Le service national est-il pris en compte pour le classement et la carrière des agents publics
- Les contrats de droit privé auprès d'une personne publique sont-ils pris en compte pour la médaille du travail ?

Mutation

- Un fonctionnaire qui bénéficie d'une mutation, d'un détachement ou d'une intégration directe conserve-t-il le bénéfice de son CET ?
- Est-il possible de refuser une demande de mutation ?
- Un fonctionnaire peut-il renoncer à sa mutation ?
- Une indemnité peut-elle être versée à la collectivité d'origine en cas de mutation d'un fonctionnaire avant un délai de 3 ans à compter de sa titularisation ?

Détachement

- Un fonctionnaire peut-il changer de filière ?
- Un adjoint technique peut-il être détaché ou intégré directement dans le cadre d'emplois des ATSEM ?
- Un adjoint administratif peut-il être détaché (ou intégré) en qualité de policier municipal ?
- Est-il possible qu'un fonctionnaire d'Etat détaché dans un cadre d'emplois de catégorie B soit de nouveau détaché à la suite de la réussite à un concours de catégorie A ?
- Est-il possible de mettre un terme anticipé à un détachement par une administration ?
- Comment est gérée la retraite d'un fonctionnaire d'Etat détaché dans la FPT ?

Disponibilité

- Un fonctionnaire peut-il enchaîner une disponibilité pour créer une entreprise avec une disponibilité pour convenances personnelles ?
- Existe-t-il une obligation de réintégrer un fonctionnaire au terme de 5 ans de disponibilité pour convenances personnelles ?
- Est-il possible de radier des cadres un fonctionnaire en disponibilité pour convenances personnelles depuis plus de 10 ans ?
- Un fonctionnaire catégorie C en disponibilité peut-il être recruté comme contractuel de droit public attaché ?
- Un fonctionnaire en disponibilité a-t-il un droit à réintégration ?
- Un fonctionnaire en disponibilité peut-il demander à être réintégré à temps partiel ?
- Un fonctionnaire placé en disponibilité peut-il bénéficier de ses droits à avancement ?
- Une expertise médicale auprès d'un médecin agréé est-elle obligatoire pour la réintégration d'un fonctionnaire à l'issue d'une disponibilité ?
- Est-il possible pour l'autorité territoriale d'indiquer plusieurs mois avant la date de réintégration envisagée au fonctionnaire qu'il ne pourra pas être réintégré faute d'emplois vacants ?

Congé parental

- Un agent public en congé parental peut-il demander à bénéficier d'une disponibilité pour élever un enfant ?

Mise à disposition

- Une mise à disposition peut-elle être organisée de manière illimitée ?

Evolution professionnelle et Formation

- Un agent public peut-il être autorisé à suivre une formation personnelle dans le cadre d'une reconversion professionnelle pendant le temps du service ?
- Un agent public peut-il mobiliser son CPF et l'employeur doit-il accepter ?
- L'employeur peut-il prendre en charge les frais dans le cadre des congés de formation professionnelle, bilan de compétence et VAE ?
- Dans quelle position placer des agents qui voudraient participer aux formations en vue d'entrer dans la réserve opérationnelle de gendarmerie ?

AVANCEMENT ET PROMOTION

Un examen professionnel a-t-il une durée de validité ?

Un examen professionnel est valable sans limitation de durée tant que le fonctionnaire lauréat n'est pas inscrit sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne.

En effet, si un fonctionnaire lauréat d'un examen professionnel est inscrit sur une liste d'aptitude, il ne pourra rester sur cette liste que pendant 4 ans au total (c'est-à-dire 2 ans, puis demande de prolongement pendant un, puis nouvelle demande de prolongation pendant un an). Passé ce délai, il sera radié de la liste d'aptitude et perdra de fait le bénéfice de son examen professionnel.

Le service national est-il pris en compte pour le classement et la carrière des agents publics ?

Oui, le service national est pris en compte dans son intégralité au titre des services antérieurs.

L'article 10 du décret n° 2016-1596 (relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C) et l'article 9-6 du décret n° 88-547 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise énoncent précisément que « *la durée effective du service national accompli en tant qu'appelé en application de l'article L. 63 du code du service national, de même que le temps effectif accompli au titre du service civique ou du volontariat international, en application des articles L. 120-33 ou L. 122-16 du même code, sont pris en compte pour leur totalité* ».

L'article L. 63 du Code du Service National dispose, en ses alinéas 2 et 3, que « *le temps de service national actif est compté, dans la fonction publique, pour sa durée effective dans le calcul de l'ancienneté de service exigée pour l'avancement et pour la retraite. Le temps obligatoirement passé dans le service militaire ou le service de défense en sus du service national actif est pris en compte intégralement pour l'avancement et pour la retraite* ».

Les contrats de droit privé auprès d'une personne publique sont-ils pris en compte pour la médaille du travail ?

Oui.

Les services accomplis en qualité de contractuel de droit privé auprès d'une collectivité territoriale ou d'un organisme public sont pris en compte.

L'article R. 411-46 du Code des Communes précise que sont notamment pris en compte « *les services accomplis en qualité d'agent des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics ainsi que des offices publics d'habitation à loyer modéré et des caisses de crédit municipal* ».

Cette disposition n'indique pas si les services en question sont des services publics effectifs accomplis uniquement en qualité de fonctionnaire ou de contractuel de droit public.

La circulaire du 6 décembre 2006 sur la médaille ne précise pas d'autres éléments.

Aussi, en l'absence de mention attestant le contraire, les services de contractuels de droit privé doivent être pris en compte.

MUTATION

Un fonctionnaire qui bénéficie d'une mutation, d'un détachement ou d'une intégration directe conserve-t-il le bénéfice de son CET ?

Oui.

En effet, selon l'article L. 621-4 du Code Général de la Fonction Publique (anciennement article 14 alinéa 5 de la loi du 13 juillet 1983), le fonctionnaire admis à exercer une mobilité auprès d'une administration, d'une collectivité ou d'un établissement relevant de l'une des trois fonctions publiques, conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son compte épargne-temps et peut les utiliser en partie ou en totalité.

L'article 9 du décret du 26 août 2004 relatif au CET précité énumère, dans la FPT, les cas de figure et les modalités de conservation des droits acquis au titre d'un CET.

Dans ce cas, en cas de changement de collectivité ou d'établissement par voie de mutation, d'intégration directe ou de détachement, les droits sont ouverts et la

gestion du compte épargne-temps est assurée par la collectivité ou l'établissement d'accueil.

Par ailleurs, les collectivités ou établissements peuvent, par convention, prévoir des modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par un agent bénéficiaire d'un compte épargne-temps à la date à laquelle cet agent change de collectivité ou d'établissement.

Est-il possible de refuser une demande de mutation ?

Oui, mais de manière exceptionnelle.

Traduisant une volonté de mobilité, la mutation est un droit important pour les fonctionnaires.

Dans ce cadre, l'autorité territoriale d'origine ne peut pas s'opposer à une demande de mutation. Elle ne peut seulement qu'imposer un préavis de 3 mois. L'article L. 511-3 du Code Général de la Fonction Publique énonce en effet que, « *hormis les cas où le détachement et la mise en disponibilité sont de droit, une administration ne peut s'opposer à la demande de l'un de ses fonctionnaires tendant, avec l'accord du service, de l'administration ou de l'organisme public ou privé d'accueil, à être placé dans l'une des positions mentionnées à l'article L. 511-1 ou à être intégré directement dans une autre administration qu'en raison des nécessités du service ou, le cas échéant, d'un avis rendu par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.* Elle peut exiger de lui qu'il respecte un délai maximal de préavis de trois mois ».

Si la mutation n'est pas évoquée à l'article L. 511-1, force est de constater qu'elle est malgré tout concernée par cette disposition dans la mesure où la mutation est, comme le détachement et la disponibilité, une voie de mobilité dans la fonction publique.

Les seuls motifs recevables pour refuser une demande de mutation sont donc l'intérêt du service en se prévalant du caractère manifestement indispensable de l'agent pour assurer le fonctionnement du service ou l'incompatibilité déontologique.

Il est ainsi juridiquement impossible de refuser, même provisoirement, la mutation d'un fonctionnaire, au motif que la collectivité d'accueil n'a pas encore procédé au versement de l'indemnité. Il faut d'ailleurs rappeler que la collectivité n'a pas à verser cette indemnité tant que le fonctionnaire n'a pas officiellement muté.

Or, pour que la mutation soit effective, il importe que la collectivité d'origine entreprenne les démarches administratives nécessaires avec le courrier d'acceptation de la demande de mutation, puis l'arrêté de radiation des effectifs pour mutation et la transmission du dossier administratif de l'agent.

Un fonctionnaire peut-il renoncer à sa mutation ?

La réponse à la question dépend de la situation auprès de la collectivité d'accueil.

En effet, il faut regarder si la collectivité d'accueil a pris officiellement l'arrêté de nomination par voie de mutation de l'agent.

Si l'arrêté a été pris, l'agent doit faire une demande de retrait ou d'abrogation à la collectivité d'accueil. Il n'y a qu'elle qui peut se prononcer et faire droit à sa demande.

- Si elle refuse, l'agent ne peut renoncer au recrutement, si bien que s'il ne se présente pas au service, il pourra être radié des cadres pour abandon de poste par la collectivité d'accueil.
- Si elle accepte, l'agent reviendra dans la collectivité d'origine. Celle-ci ne pourra pas s'y opposer car la mutation ne peut aboutir.

Si l'arrêté n'a pas été pris, l'agent peut se rétracter car la collectivité ne peut prononcer une mutation sans l'accord de l'intéressé.

Une indemnité peut-elle être versée à la collectivité d'origine en cas de mutation d'un fonctionnaire avant un délai de 3 ans à compter de sa titularisation ?

Oui.

Conformément à l'article L. 512-25 du Code Général de la Fonction Publique, la collectivité d'origine perçoit de la collectivité d'accueil une indemnité lorsqu'un fonctionnaire est muté dans les trois années qui suivent sa titularisation.

Précisément, la collectivité ou l'établissement d'accueil verse une indemnité à la collectivité ou à l'établissement d'origine, au titre :

- de la rémunération perçue par l'agent **pendant le temps de formation obligatoire** ;
- du coût, le cas échéant, de toute formation complémentaire suivie par l'agent durant ces trois années.

Ce montant doit être arrêté par accord entre les deux collectivités. « *A défaut d'accord sur le montant, la collectivité ou l'établissement d'accueil rembourse la totalité des sommes engagées par la collectivité ou l'établissement d'origine* ».

De plus, dans un avis du 9 mars 2012 (n° 354114), le Conseil d'État a apporté des précisions sur cette indemnité :

- le montant de l'indemnité peut être inférieur au montant résultant de l'application de l'article L. 512-25 précité ; il peut même être nul ; l'accord doit être explicite ; il doit indiquer pourquoi le montant de l'indemnité arrêté conjointement est inférieur au montant des dépenses engagées par la collectivité ou l'établissement d'origine ;
- **la créance d'indemnité prend naissance à la date d'effet de la mutation du fonctionnaire** ; en l'absence d'accord sur le montant de l'indemnité, la loi ne fixe aucun délai particulier pour l'exercice de l'action en recouvrement de la créance ; la prescription quadriennale s'applique toutefois.

Il faut ainsi comprendre que la mutation effective n'est pas subordonnée au versement préalable de l'indemnité par la collectivité d'accueil.

Le cas particulier des agents de police municipal : cette indemnité ne peut être demandée à la collectivité d'accueil que si aucun engagement de servir n'a été conclu par le fonctionnaire au sens du décret n° 2021-1920.

DETACHEMENT

Un fonctionnaire peut-il changer de filière ?

Oui.

Un fonctionnaire peut changer de filière par la voie du détachement et/ou de l'intégration directe.

Dans ce cadre, le détachement et l'intégration directe sont subordonnés à deux conditions cumulatives :

- Les corps ou cadres d'emploi d'origine et d'accueil doivent relever de la même catégorie hiérarchique (dans votre cas, catégorie C) ;
- Les corps ou cadres d'emplois d'origine et d'accueil doivent être de niveau comparable, sachant que la comparabilité du niveau s'apprécie soit par les conditions de recrutement, soit par la nature des missions.

Plus précisément, il est convenu que les grades relevant de la même échelle remplissent les conditions. Ainsi, un adjoint administratif 1^{er} grade (échelle C1) peut être détaché ou intégré dans le grade d'adjoint d'animation 1^{er} grade (échelle C1).

En revanche, un adjoint administratif 1^{er} grade (échelle C1) ne peut pas être détaché ou intégré sur le grade d'adjoint d'animation principal de 2^e classe (échelle C2).

Un adjoint technique peut-il être détaché ou intégré directement dans le cadre d'emplois des ATSEM ?

Oui sous conditions.

Le détachement et l'intégration directe sont subordonnés à deux conditions cumulatives (article L. 513-8 alinéa 1^{er} du Code Général de la Fonction Publique) :

- Les corps ou cadres d'emploi d'origine et d'accueil doivent relever de la même catégorie hiérarchique (A, B ou C).

Dans notre cas de figure, la catégorie hiérarchique est identique car les cadres d'emplois d'adjoints techniques et d'ATSEM relèvent tous deux de la catégorie hiérarchique C).

- Les corps ou cadres d'emplois d'origine et d'accueil doivent être de niveau comparable

La comparabilité du niveau s'apprécie soit par les conditions de recrutement, soit par la nature des missions.

Les cadres d'emplois d'adjoints techniques et d'ATSEM ne peuvent pas présenter un niveau comparable eu égard aux missions. En effet, si les deux cadres d'emplois peuvent supposer des missions d'entretien et de ménage, force est toutefois de constater que le cadre d'emplois des ATSEM implique des missions spécifiques d'accompagnement et de travail avec les enfants, ce qui n'est pas le cas du cadre d'emplois des adjoints techniques.

Les cadres d'emplois d'adjoints techniques et d'ATSEM peuvent en revanche présenter un niveau comparable eu égard aux conditions de recrutement.

Toutefois, lorsque l'exercice de fonctions du corps ou cadre d'emplois d'accueil est soumis à la détention d'un titre spécifique, l'accès à ces fonctions est subordonné à la détention de ce titre (article L. 513-8 alinéa 4 du Code Général de la Fonction Publique). Il en va ainsi du cadre d'emplois des ATSEM. Celui-ci n'est accessible que sur concours avec la présentation du diplôme du CAP petite enfance ou d'un diplôme équivalent. Aussi, en l'absence de ce diplôme, un fonctionnaire ne peut pas être détaché ou intégré dans le cadre d'emplois des ATSEM.

Aussi, dans l'éventualité où l'adjoint technique n'avait pas ce diplôme, il ne peut donc pas être détaché ou intégré directement, même s'il a exercé les fonctions

d'ATSEM pendant plusieurs années. S'il souhaite être recruté en qualité expresse d'ATSEM, il lui faut soit passer le concours, soit passer (via la mobilisation du compte personnel de formation par exemple) le CAP petite enfance pour pouvoir être ensuite détaché ou intégré en tant qu'ATSEM.

Un adjoint administratif peut-il être détaché (ou intégré) en qualité de policier municipal ?

Oui sous conditions.

En premier lieu, seuls des fonctionnaires peuvent être recrutés en qualité d'agents de police municipale (article L. 511-2 du Code de la Sécurité Intérieure) ; le recrutement d'agents contractuels étant impossible, sauf dans les communes touristiques et les stations classées, lesquelles peuvent recourir à d'autres agents titulaires de la commune ou recruter des agents contractuels pour assister temporairement les agents de la police municipale, par exemple pendant la saison touristique.

En second lieu, un fonctionnaire adjoint administratif ne peut devenir policier municipal que par la voie du détachement et/ou de l'intégration directe.

En effet, le détachement et l'intégration directe sont subordonnés à deux conditions cumulatives :

- Les corps ou cadres d'emploi d'origine et d'accueil doivent relever de la même catégorie hiérarchique ;
- Les corps ou cadres d'emplois d'origine et d'accueil doivent être de niveau comparable, sachant que la comparabilité du niveau s'apprécie soit par les conditions de recrutement, soit par la nature des missions.

Les cadres d'emplois d'adjoints administratifs et de policiers municipaux relèvent tous deux de la catégorie hiérarchique C et peuvent présenter un niveau comparable, non pas eu égard aux missions, mais du fait des conditions de recrutement (concours avec la même exigence de diplôme pour s'inscrire au concours externe par exemple).

Toutefois, un adjoint administratif 1^{er} grade (échelle C1) ne peut pas être détaché ou intégré directement en qualité de policier municipal car le cadre d'emplois des policiers municipaux ne présente pas de grades relevant de l'échelle C1. En effet, le premier grade du cadre d'emplois des policiers municipaux relève de l'échelle C2.

Aussi, seul un adjoint administratif principal de 2^e classe pourrait être détaché sur le grade de gardien brigadier par exemple.

Par ailleurs, le détachement ou l'intégration directe d'un agent au sein d'un cadre d'emplois de la police municipale **nécessite l'agrément préalable du Procureur de la République et du Préfet.**

Est-il possible qu'un fonctionnaire d'Etat détaché dans un cadre d'emplois de catégorie B soit de nouveau détaché à la suite de la réussite à un concours de catégorie A ?

Non, le double détachement n'est possible que dans le cadre de la promotion interne et uniquement en ce qui concerne un fonctionnaire territorial.

En premier lieu, selon l'article L. 513-20 du Code Général de la Fonction Publique (ancien article 66 de la loi du 26 janvier 1984), « *un fonctionnaire territorial détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi qui bénéficie d'une promotion interne en application du chapitre III du titre II peut, si sa titularisation dans le cadre d'emplois de promotion est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, être maintenu en détachement pour la durée d'accomplissement du stage probatoire en vue de sa titularisation dans son nouveau cadre d'emplois. Ce maintien ne peut avoir lieu que si le détachement dont il bénéficie aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois* ».

En second lieu, aucune disposition similaire n'est prévue en ce qui concerne les fonctionnaires d'Etat.

Aussi, un fonctionnaire d'Etat qui serait détaché dans un cadre d'emplois territorial ne pourrait pas être détaché à la suite de la réussite à un concours.

Deux situations se présentent ainsi :

- Soit l'agent n'est pas détaché dans le cadre d'emplois de catégorie B et attend les résultats de son concours. Dans cette hypothèse, s'il n'est pas admis, il pourrait être détaché normalement et, s'il est admis, il ne pourra être détaché que si un emploi vacant relevant de la catégorie hiérarchique A et présentant des conditions équivalentes existe, sauf s'il souhaite être détaché d'abord sur la catégorie B avant ensuite d'être réintégré et d'être recruté en catégorie A.
- Soit l'agent est détaché avant les résultats du concours. Dans ce cas, deux situations se présenteront :
 - o S'il n'est pas admis, le détachement se poursuivra.

- S'il est admis, il faudra mettre un terme anticipé à son détachement s'il veut pouvoir être recruté dans une administration en qualité de catégorie A.

Est-il possible de mettre un terme anticipé à un détachement par une administration ?

Oui.

En vertu de l'article 10 du 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, il peut être mis fin au détachement d'un fonctionnaire avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant à la demande soit de l'administration ou de l'organisme d'accueil, soit de l'administration d'origine.

Plus précisément, il existe deux cas de figure de fin anticipée d'un détachement à l'initiative de l'administration d'accueil :

1. Dans l'intérêt du service de l'administration d'accueil.

Sur la procédure

Dans ce cas, la collectivité d'accueil doit avertir par écrit l'administration d'origine de sa volonté de mettre un terme au détachement de façon anticipée. En effet, disposant du pouvoir de nomination, l'administration d'origine est seule compétente pour mettre un terme au détachement avant la fin initialement prévue. L'administration d'origine est quoi qu'il en soit tenu de faire droit à la demande. La demande de remise à disposition de l'employeur d'origine doit être adressée à ce dernier **au moins trois mois à l'avance**, sauf en cas de faute grave commise dans l'exercice des fonctions (article 10 alinéa 2 du décret précité).

La décision doit être motivée, puisqu'elle remet en cause une décision de détachement créatrice de droits pour une durée déterminée (TA, Paris, 24 mars 1988, Lejade). Si les motifs de la fin du détachement touchent à la personne (par exemple en cas d'inaptitude à l'exercice des fonctions), l'intéressé doit être informé de sa possibilité de prendre connaissance de son dossier (CE, 18 mars 1988, n° 55304). L'absence de réponse à une demande de communication du dossier, privant l'agent d'une garantie, rendrait illégale l'interruption du détachement (CE, 31 janvier 2014, n° 369718).

Sur la réintégration

S'il est mis fin au détachement avant son terme initialement prévu, pour une raison autre qu'une faute commise dans l'exercice des fonctions, la collectivité ou l'établissement réintègre le fonctionnaire.

Si cette réintégration est impossible faute d'emploi vacant, l'agent continue à être rémunéré **par l'administration d'accueil**, au plus tard jusqu'à sa réintégration dans sa collectivité ou son établissement d'origine (article L. 513-21 du Code Général de la Fonction Publique). La rémunération maintenue correspond au traitement et aux accessoires de l'emploi de détachement, à l'exclusion des éléments (primes ou indemnités, NBI) liés à l'exercice effectif des fonctions.

Si la collectivité réintègre l'agent malgré l'absence d'emploi vacant, c'est à elle qu'il revient de lui verser la rémunération à laquelle il a alors droit (CE, 15 mars 2002, n° 236289).

2. En cas de faute grave du fonctionnaire commise dans l'exercice de ses fonctions.

Dans ce cas, la procédure est identique à celle évoquée ci-dessus, **à ceci près qu'il n'y a aucun préavis à respecter**. L'article 10 alinéa 2 précité énonce en effet que, *« sauf dans le cas de faute grave commise dans l'exercice des fonctions, cette demande de remise à la disposition de l'administration d'origine doit être adressée à l'administration intéressée au moins trois mois avant la date effective de cette remise à disposition »*.

En cas d'emploi vacant, la collectivité d'origine procède à la réintégration du fonctionnaire. Par contre, si aucun emploi n'est vacant, l'agent cesse d'être rémunéré, jusqu'au terme du détachement initialement fixé.

Comment est gérée la retraite d'un fonctionnaire d'Etat détaché dans la FPT ?

En premier lieu, conformément à l'article L. 513-1 du Code Général de la Fonction Publique, le fonctionnaire détaché continue à bénéficier de ses droits à la retraite dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine et, en vertu de l'article L. 513-4 du même code, le fonctionnaire détaché reste affilié à son régime de retraite ; il ne peut être affilié au régime de retraite dont relève la fonction de détachement ni acquérir, à ce titre, des droits quelconques à pensions ou allocations.

À ce titre, un fonctionnaire d'Etat détaché dans la fonction publique territoriale reste affilié à son régime de retraite propre à la fonction publique d'Etat.

En second lieu, conformément à l'article 33 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, si l'emploi de détachement du fonctionnaire d'Etat relève du régime de la CNRACL, la retenue pour pension est calculée sur le traitement de l'emploi de détachement et, en vertu de l'article 31 du même décret, la collectivité territoriale auprès de laquelle le fonctionnaire d'Etat est détaché est redevable, envers le Trésor, d'une contribution complémentaire pour la constitution des droits à pension de l'intéressé.

Une retenue pour pension est également appliquée au fonctionnaire détaché (articles 32 et 33 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985).

Aussi, le fonctionnaire et la collectivité supporteront la retenue prévue sur la base du traitement indiciaire de l'emploi de détachement, à laquelle sera appliquée une contribution supportée par le fonctionnaire et la collectivité.

En ce qui concerne la retenue pour pension du fonctionnaire, celle-ci est supportée au niveau du bulletin de paie de la collectivité. Concrètement, elle est précomptée sur le traitement et versée mensuellement au comptable public qui transfèrera à l'organisme bénéficiaire.

En ce qui concerne la contribution pour pension de la collectivité, celle-ci est payée par la collectivité au niveau du bulletin de paie de l'agent dans la rubrique cotisations patronales. Concrètement, elle est précomptée sur le traitement et versée au trésorier en adressant un mandat à ce dernier, lequel transfèrera à la DDFIP.

DISPONIBILITE

Un fonctionnaire peut-il enchaîner une disponibilité pour créer une entreprise avec une disponibilité pour convenances personnelles ?

Oui.

Rien n'interdit à un fonctionnaire de cumuler une disponibilité pour créer une entreprise et une disponibilité pour convenances personnelles. L'article 21 alinéa 3 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration énonce que « *le cumul de la disponibilité prévue à l'article 23 [c'est-à-*

dire la disponibilité pour créer une entreprise] avec une disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder une durée maximale de cinq ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité ».

Cependant, l'accord de la disponibilité pour convenances personnelles doit être subordonné au respect des obligations déontologiques. En effet, si l'agent fait une demande de disponibilité pour convenances personnelles, il doit préciser s'il compte exercer une activité, et notamment reprendre l'entreprise qu'il avait créée au préalable.

Existe-t-il une obligation de réintégrer un fonctionnaire au terme de 5 ans de disponibilité pour convenances personnelles ?

Non.

S'il est vrai qu'un fonctionnaire ne peut pas cumuler plus de 5 ans consécutifs de disponibilité pour convenances personnelles, cette limite est inopérante si l'agent est, faute d'emploi vacant, maintenu en disponibilité.

En premier lieu, la réintégration d'un fonctionnaire n'est pas une obligation pour l'employeur ni un droit absolu pour l'agent.

En second lieu, un fonctionnaire qui ne peut être réintégré à l'issue de sa disponibilité doit être placé dans une position administrative, dont la seule possible est le maintien en disponibilité.

Enfin, l'article 21 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration dispose que la réintégration pour exercer pendant 18 mois de services publics au plus tard au terme d'une période de 5 ans permet seulement de renouveler la disponibilité dans la limite de 10 ans dans l'ensemble de la carrière. Aussi, il faut comprendre qu'un agent qui tarde à être réintégré et à exercer ses 18 mois ne pourra que plus tardivement faire une nouvelle demande de disponibilité.

Toutefois, le juge administratif a consacré un droit à une réintégration dans un délai raisonnable, lequel s'apprécie, et qui donc peut varier, en fonction du nombre des vacances d'emploi qui existent ou se produisent dans la collectivité territoriale concernée.

Par exemple, il résulte de la jurisprudence administrative que dépasse le délai raisonnable la période entre le 1^{er} octobre 2012, date pour laquelle le fonctionnaire avait demandé sa réintégration, et la première proposition de poste qui lui a été faite, le 8 avril 2013, alors qu'au moins 12 postes correspondant à son grade ont été déclarés vacants au sein de la collectivité pendant cet intervalle (CE, 22 octobre 2021, n° 442162).

Est-il possible de radier des cadres un fonctionnaire en disponibilité pour convenances personnelles depuis plus de 10 ans ?

Oui en respectant une procédure.

Conformément à l'article 21 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration, une disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder 10 ans au cours de la carrière du fonctionnaire.

Aussi, un fonctionnaire qui aurait été placé pendant plus de 10 ans en disponibilité pour convenances personnelles doit être informé de la situation par écrit et être enjoint de faire connaître son choix entre plusieurs situations déterminées.

En effet, il n'est pas envisageable de radier des cadres l'agent au motif qu'il est en disponibilité pour convenances personnelles au-delà de la limite légale.

Avant de le radier éventuellement des cadres pour abandon de poste, il faut lui faire un courrier, en recommandé avec accusé de réception, dans lequel il est informé, d'une part, qu'il a excédé la limite légale de la disponibilité pour convenances personnelles et, d'autre part, qu'il doit faire savoir, dans la limite d'une date fixée par l'autorité territoriale (en tenant compte du délai de Poste de 15 jours), s'il compte être réintégré au sein de la collectivité, démissionner ou demander une rupture conventionnelle.

Si, au terme du délai indiqué dans le courrier, l'agent ne répond pas et décide de maintenir sa disponibilité, il est conseillé de lui refaire un nouveau courrier écrit, avec accusé de réception, ayant le même objet que celui initial.

Ce n'est à nouveau qu'en l'absence de réponse de l'agent ou de maintien en disponibilité qu'il sera possible de radier des cadres l'agent pour abandon de poste.

Attention, il est nécessaire de prévoir au moins un délai de 15 jours au moment de l'envoi du courrier pour fixer la date limite jusqu'à laquelle l'agent doit répondre sur

sa situation. Il est impératif de respecter ce délai pour éviter que la procédure ne soit viciée.

Si jamais l'agent demande à être réintégré et qu'il n'y a pas d'emploi vacant, l'agent sera considéré comme étant involontairement privé d'emploi. En théorie, un fonctionnaire dans cette situation peut prétendre aux allocations chômage supportées par la collectivité.

Or, dans cette situation, le fonctionnaire est en disponibilité depuis plus de 10 ans. Durant une telle position, l'agent n'est pas en position d'activité et n'est pas rémunéré. Toute la période de disponibilité n'est donc pas prise en compte au titre de la période d'affiliation. En effet, pour pouvoir prétendre au chômage, l'agent doit avoir été dans une position dite d'affiliation pendant une certaine durée à compter de la date de privation d'emploi. Concrètement, sur cette période, l'agent doit avoir été en position d'activité rémunérée et/ou en position de suspension de la relation de travail rémunérée ou indemnisée.

Cet agent ne pourrait en fait prétendre au chômage que s'il a exercé une activité professionnelle, privée ou publique, durant sa disponibilité et au cours de la période de référence à compter de la date de privation d'emploi. Dans ce cas, le chômage sera supporté par l'employeur public qui l'aurait recruté durant la disponibilité, soit par France Travail si l'agent a exercé une activité privée.

Si jamais l'agent démissionnait, il ne pourrait pas prétendre au chômage dans l'immédiat. N'étant pas considérée comme légitime, la démission n'ouvre éventuellement droit au chômage que dans un délai de 121 jours à compter de la démission si l'agent a exercé une activité à raison d'un certain nombre d'heures ou jours de travail. Même dans ce cas, le chômage sera difficilement à la charge de la collectivité car, sur la période d'affiliation, l'agent n'aura pas été dans une position prise en compte.

Si jamais l'agent demandait une rupture conventionnelle et qu'elle était acceptée, son indemnité de rupture conventionnelle serait égale à zéro euro car l'indemnité est calculée selon la rémunération brute perçue au cours de l'année civile précédant celle durant laquelle l'agent bénéficie de la rupture conventionnelle (article 4 I du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019). Par ailleurs, pour les mêmes conditions que ci-dessus, il ne pourra pas davantage prétendre aux allocations chômage prises en charge par la collectivité ou l'établissement.

Un fonctionnaire catégorie C en disponibilité peut-il être recruté comme contractuel de droit public attaché ?

Oui.

Il est permis qu'un fonctionnaire en disponibilité puisse exercer une activité professionnelle et être recruté à ce titre en qualité de contractuel de droit public auprès d'un autre employeur.

Etant placé hors de son administration d'origine et étant recruté comme contractuel de droit public, un fonctionnaire peut dès lors être recruté comme contractuel sur un grade différent de celui dont il est titulaire. Rien n'interdit ainsi un fonctionnaire de catégorie C d'être recruté comme contractuel catégorie A attaché. Il n'existe aucune condition de diplôme exigée, contrairement aux professions réglementées. Toutefois, en guise d'indication, ce cadre d'emplois est en principe accessible sur concours avec un niveau minimum de bac + 3.

Or, un tel recrutement n'est possible que si l'emploi vacant ou créé est ouvert au grade d'attaché et si les fonctions de l'emploi concerné sont conformes avec le cadre d'emplois d'attaché.

Conformément à l'article 2 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux, *« les membres du cadre d'emplois des attachés territoriaux participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques décidées dans les domaines administratif, financier, économique, sanitaire, social, culturel, de l'animation et de l'urbanisme.*

Ils peuvent ainsi se voir confier des missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières notamment en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière et de contrôle de gestion, de gestion immobilière et foncière et de conseil juridique. Ils peuvent également être chargés des actions de communication interne et externe et de celles liées au développement, à l'aménagement et à l'animation économique, sociale et culturelle de la collectivité.

Ils exercent des fonctions d'encadrement et assurent la direction de bureau ou de service ».

Par ailleurs, le recrutement d'un contrat est par principe dérogatoire, c'est-à-dire si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté au préalable.

Aussi, il peut être surprenant qu'un fonctionnaire de catégorie C puisse exercer des fonctions de catégorie A, d'autant plus s'il n'a eu, en tant que catégorie C, aucune mission d'encadrement ou d'expertise.

Un fonctionnaire en disponibilité a-t-il un droit à réintégration ?

Oui.

L'agent a un droit à réintégration dans un délai raisonnable.

Les conditions de réintégration dépendent de la durée de la disponibilité.

- Lorsqu'elle n'excède pas trois mois, l'agent est effectivement censé être réaffecté de plein droit dans son précédent emploi. Il faut comprendre ici que l'agent n'a pas, au terme de sa disponibilité, besoin de faire une demande de réintégration.
- Lorsque la disponibilité excède les trois mois, l'agent doit faire une demande de réintégration au moins trois mois avant la fin prévue de sa disponibilité.

Il faut par la suite opérer une distinction selon que la disponibilité est inférieure ou supérieure à 3 ans afin de savoir les implications juridiques de la réintégration du côté de la collectivité.

Si la disponibilité n'a pas excédé 3 ans, une des trois premières vacances dans la collectivité d'origine doit être proposée au fonctionnaire.

Cela signifie que la réintégration, si elle n'est pas intervenue à l'une des deux premières vacances d'emploi, se fait de plein droit à la troisième vacance (CE, 4 janvier 1985 n° 50929).

Sur les éventuelles deux premières vacances d'emploi, un refus de réintégration doit être justifié par l'intérêt du service (CAA, Douai, 23 juin 2011, n° 10DA01432).

Pour apprécier s'il existe un emploi vacant, il faut se reporter au tableau d'ensemble des effectifs de la collectivité.

Dans l'attente de sa réintégration, le fonctionnaire est maintenu en disponibilité car il doit être placé dans une position statutaire régulière. L'autorité territoriale est toutefois tenue de respecter les règles générales dégagées par la jurisprudence, et notamment le droit à réintégration dans un délai raisonnable.

Si la disponibilité a durée 3 ans ou plus, aucune disposition expresse n'encadre la réintégration dans cette hypothèse ; si l'agent ne peut être immédiatement réintégré, il est maintenu en disponibilité ; l'autorité territoriale est toutefois tenue de respecter le droit à réintégration, qui doit intervenir dans un délai raisonnable.

Un fonctionnaire en disponibilité peut-il demander à être réintégré à temps partiel ?

Oui sous conditions.

En premier lieu, la réintégration n'est pas soumise à la volonté exacte de l'agent, c'est-à-dire que la réintégration intervient si un emploi est vacant et dans les conditions prévues par la collectivité.

En second lieu, un fonctionnaire ne peut pas être réintégré sur un emploi **à temps non complet** si le temps de travail ne correspond pas à son affiliation au régime de retraite. Par exemple, s'il est CNRACL, un fonctionnaire réintégré en permanence sur un emploi à temps non complet de moins de 28 heures hebdomadaires perdrait son affiliation CNRACL.

En troisième lieu, le fait qu'un fonctionnaire demande à être réintégré à temps partiel correspond à une double demande : la demande de réintégration et la demande de temps partiel. A ce titre, la collectivité doit d'abord apprécier la réintégration en vérifiant s'il existe un emploi vacant et, dans l'affirmative, si elle accepte que l'agent accomplisse un service à temps partiel.

Dans cette situation, il s'agit d'une demande de réintégration suivie d'une demande de temps partiel. De la sorte, le temps partiel demandé est discrétionnaire. A ce titre, la collectivité est en droit de le refuser si jamais elle propose un emploi pour la réintégration.

Aussi, si la collectivité dispose d'un emploi vacant, elle doit le proposer à l'agent dans ses conditions. Dans ce cadre, deux situations se présentent :

- Soit l'agent accepte, mais son service sera à temps plein car l'autorité territoriale aura refusé la demande de temps partiel.
- Soit l'agent refuse, auquel cas il restera placé en disponibilité.

Un fonctionnaire placé en disponibilité peut-il bénéficier de ses droits à avancement ?

Par principe, un fonctionnaire en disponibilité est placé hors de son administration. De la sorte, il n'est plus rémunéré et ne dispose plus de ses droits à avancement.

Par exception toutefois, conformément à l'article 25-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration, un

fonctionnaire en disponibilité peut conserver, **dans la limite de 5 ans**, ses droits à avancement dès lors qu'il exerce soit une **activité privée** salariée d'une quotité de travail minimale de 600 heures par an, soit une activité indépendante qui a généré un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse, soit 150 SMIC horaire au moins par trimestre ou 4 trimestres x 10,57 euros x 150 heures = 6 342 euros pour 2022 (article R. 351-9 dernier alinéa du Code de la Sécurité Sociale).

Pour bénéficier du maintien de ses droits à avancement, le fonctionnaire doit effectivement transmettre, à son autorité de gestion, à une date arrêtée par cette dernière ou au plus tard le 1^{er} janvier de chaque année suivant le premier jour de la disponibilité, les justificatifs démontrant l'exercice d'une activité (article 25-2 du décret précité et arrêté du 19 juin 2019).

Aussi, à défaut de date déterminée par la collectivité, l'agent doit transmettre les justificatifs au 1^{er} janvier de l'année. En l'absence de justificatifs attestant qu'il a exercé une activité salariée ou indépendante, la collectivité est en droit de ne pas tenir compte de ses droits à avancement durant son année de disponibilité. L'article 25-2 précité ne souffre effectivement d'aucune ambiguïté en la matière. Il énonce en effet que, « *à défaut, le fonctionnaire ne peut prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement correspondant à la période concernée* ».

Une expertise médicale auprès d'un médecin agréé est-elle obligatoire pour la réintégration d'un fonctionnaire à l'issue d'une disponibilité ?

Non, il n'y a pas lieu de diligenter une expertise médicale auprès d'un médecin agréé.

En effet, l'article 26 du 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 a été modifié à la suite de l'ordonnance santé et famille du 25 novembre 2020.

Celui-ci ne subordonne désormais une expertise médicale que si le cadre d'emplois dont relève le fonctionnaire prévoit des conditions de santé particulières.

Or, aucun texte juridique (décret ou arrêté) ne prévoit à ce jour de telles conditions pour les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. L'article énonce en effet que, « *lorsque, conformément aux dispositions des articles 5 et 5 bis de la loi du 13 juillet 1983, l'exercice de certaines fonctions requiert des conditions de santé*

particulières, la réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le conseil médical compétent, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade ».

La collectivité peut, en revanche, demander une visite médicale auprès d'un médecin du travail pour vérifier l'état de santé de l'agent.

Est-il possible pour l'autorité territoriale d'indiquer plusieurs mois avant la date de réintégration envisagée au fonctionnaire qu'il ne pourra pas être réintégré faute d'emplois vacants ?

Non.

Sont prises en compte, dans le cadre de la réintégration d'un fonctionnaire à l'issue d'une disponibilité, toutes les vacances d'emplois disponibles ou intervenues à partir de la date de fin de la disponibilité accordée, même lorsque l'agent a déposé une demande de réintégration avant le terme de cette période (CE, 24 juillet 1987, n° 67305).

Or, en envoyant un courrier à l'agent plusieurs mois avant la date envisagée par le fonctionnaire, l'autorité territoriale ne peut pas en l'état précisément savoir s'il n'existera pas d'emplois vacants au moment de la réintégration.

Il est donc opportun d'écrire ce courrier et de transmettre l'arrêté et de solliciter le Centre de Gestion un mois avant la date de fin de disponibilité.

Dans l'attente, il est opportun d'écrire un courrier à l'agent en lui précisant que, en l'état, il n'existait pas d'emplois vacants et qu'il ne semblerait ne pas y en avoir à la date prévue, mais que vous reviendrez vers lui pour lui faire connaître votre décision. L'agent devrait ainsi être incité à chercher d'autres emplois.

CONGE PARENTAL

Un agent public en congé parental peut-il demander à bénéficier d'une disponibilité pour élever un enfant ?

Non.

En premier lieu, le congé sans solde n'existe pas dans la fonction publique. Il équivaut en réalité à la disponibilité (pour les fonctionnaires titulaires) et à un congé

non rémunéré (pour les fonctionnaires stagiaires et les contractuels de droit public à durée indéterminée).

En second lieu, il existe, pour les fonctionnaires titulaires, une disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 12 ans, laquelle est accordée par période de 3 ans maximale et dans la limite des 12 ans de l'enfant et, pour les stagiaires et contractuels de droit public, un congé identique pour raisons familiales.

En troisième lieu, un agent public qui a été en congé parental (lequel ne peut excéder 3 ans) ne peut pas enchaîner avec une disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans ou un congé non rémunéré équivalent **sans avoir été réintégré au préalable dans sa collectivité**.

En effet, en congé parental, un agent public est placé hors de son administration. Il doit dès lors être en activité pour pouvoir demander à bénéficier d'une nouvelle position, à l'instar d'une disponibilité. De plus, l'article L. 515-11 du Code Général de la Fonction Publique énonce que, « *au terme d'un congé parental accordé dans les conditions prévues à la section 1, le fonctionnaire territorial 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 :

1° Dans son ancien emploi ;

2° 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 ».

Aussi, pour bénéficier d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans ou un congé pour événement familial (si stagiaire ou contractuel de droit public), l'agent public doit faire une demande de réintégration au terme du congé parental.

Si un agent formule cette demande, trois situations se présenteront :

- Soit un emploi vacant ou créé existe et l'agent l'accepte, auquel cas il pourra être réintégré et demander par écrit (comme pour une disponibilité classique) dès la réintégration effective à bénéficier de la disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans ou un congé pour événement familial (si stagiaire ou contractuel de droit public).
- Soit un emploi existe et l'agent refuse, auquel cas il sera placé en disponibilité d'office pour une durée maximale de trois ans (article 20 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).
- Soit aucun emploi vacant ou créé n'existe, auquel cas l'agent sera réintégré en surnombre. Dans ce cas, il pourra être réintégré et demander par écrit (comme pour une disponibilité classique) dès la réintégration effective à

bénéficier de la disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans ou un congé pour événement familial (si stagiaire ou contractuel de droit public).

En quatrième lieu, quatre semaines au moins avant la réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec, selon le cas et selon son choix, le responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement, afin d'examiner les modalités de cette réintégration (article 31 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

Si le fonctionnaire exprime le souhait d'être réintégré dans l'emploi le plus proche de son domicile, la collectivité est tenue de satisfaire à sa demande, à condition que le domicile ait changé pour assurer l'unité de la famille (CE, 22 mars 1991, n° 111005). L'obligation s'impose également à la collectivité lorsque le changement de domicile est intervenu pendant un congé de maternité précédant le congé parental (CE, 28 septembre 1990, n° 105187).

A défaut de poste vacant correspondant à l'affectation souhaitée, l'administration est tenue de **réintégrer l'agent en surnombre** (CE, 4 février 1991, n° 79010).

Aussi, l'agent doit faire un écrit pour indiquer ce qu'il compte faire au terme du congé parental. Il faut ensuite lui faire un courrier dans lequel il est informé, d'une part, qu'il ne peut bénéficier d'une disponibilité ou congé pour raisons familiales que s'il est réintégré, d'autre part, qu'il existe ou non un emploi vacant, en outre, qu'il énonce ses besoins en termes d'affectation et, enfin, qu'il est convoqué à un entretien pour en discuter.

De la sorte, plusieurs situations se présenteront :

- Soit l'agent fait part d'un souhait d'affectation qui ne peut être mis en oeuvre, auquel cas il importe de le réintégrer en surnombre et il pourra faire sa demande de disponibilité ou de congé pour raisons familiales.
- Soit l'agent fait part d'un souhait d'affectation qui peut lui être proposé, auquel cas :
 - o S'il refuse, il sera placé en disponibilité d'office et ne pourra faire sa demande de disponibilité ou de congé pour raisons familiales.
 - o S'il accepte, il sera réintégré et pourra faire sa demande de disponibilité ou de congé pour raisons familiales.
- Soit l'agent ne fait part d'aucun souhait auquel cas il sera placé en disponibilité d'office et ne pourra faire sa demande de disponibilité ou de congé pour raisons familiales.

MISE A DISPOSITION

Une mise à disposition peut-elle être organisée de manière illimitée ?

Non sur le principe.

Conformément à l'article 3 du décret n° 2008-580 relatif à la mise à disposition, une mise à disposition ne peut excéder 3 ans, mais est renouvelable par période de 3 ans sans qu'il y ait de limite.

Toutefois, l'article 4 du même décret précise que lorsque le fonctionnaire, mis à disposition d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant pour y effectuer la totalité de son service, est admis à poursuivre sa mise à disposition au-delà d'une durée de trois ans, il se voit proposer, s'il existe un cadre d'emplois de niveau comparable au sein de la collectivité ou de l'établissement d'accueil, une mutation, un détachement ou une intégration directe dans ce cadre d'emplois. S'il accepte la proposition, il peut continuer à exercer les mêmes fonctions.

Il faut ainsi comprendre que, passé une mise à disposition de 3 ans, l'agent pourrait muter dans la collectivité (pour un emploi relevant du même cadre d'emplois) ou bénéficier d'un détachement ou d'une intégration directe (si le cadre d'emplois est différent).

EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET FORMATION

Un agent public peut-il être autorisé à suivre une formation personnelle dans le cadre d'une reconversion professionnelle pendant le temps du service ?

Oui.

Si l'agent entend suivre une formation dans le cadre d'une reconversion professionnelle, il doit solliciter :

- soit une décharge partielle des services (article L. 422-35 du Code Général de la Fonction Publique et article 2 alinéa 2 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007) ;
- soit un congé de formation professionnelle (article L. 422-35 précité et article 8 du décret précité).

Si le congé de formation professionnelle peut durer jusqu'à 3 ans, rien n'est précisé pour la décharge partielle de service. Il semble toutefois falloir comprendre que la décharge partielle de service n'est adaptée que si la formation est d'une durée faible ou mise en œuvre de manière parcellaire au point qu'elle est compatible avec le service de l'agent. En revanche, le congé de formation professionnelle devrait être privilégié si l'agent entendait suivre une formation qui dure dans le temps et pour être régulièrement absent totalement du service au cours de cette période.

La décharge doit être acceptée si l'absence de l'agent au temps du service ne porte pas atteinte à l'intérêt du service et à la continuité du service.

Le congé de formation professionnelle n'est en principe possible que si l'agent a accompli au moins trois années de services effectifs dans la fonction publique (article 11 du décret précité) et s'il a présenté 90 jours à l'avance une demande indiquant la date de début de la formation, sa nature, sa durée et le nom de l'organisme dispensateur (article 15 du décret précité).

L'autorité territoriale fait connaître, dans les 30 jours suivant la réception de la demande, son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report. Elle peut également, dans le même délai, faire savoir à l'intéressé que son accord est subordonné au remboursement de la rémunération par le Centre de Gestion ; elle dispose alors d'un nouveau délai de 30 jours pour statuer.

Dans les deux cas de figure, l'agent peut s'absenter sur le temps de service et l'autorité territoriale peut refuser la demande de l'agent mais doit le justifier en fait et en droit au titre de l'intérêt et de la continuité du service, d'une part, et doit prendre un arrêté pour placer l'agent dans une position régulière, d'autre part.

Un agent public peut-il mobiliser son CPF et l'employeur doit-il accepter ?

Le CPF (Compte Personnel de Formation) est mobilisé à l'initiative de l'agent pour préparer et mettre en œuvre un **projet d'évolution professionnelle**. Il peut, dans cette perspective, être utilisé pour accéder à un diplôme, un titre professionnel ou une certification, ou pour développer les compétences nécessaires à la concrétisation du projet à court ou moyen terme.

Peut être ainsi considérée comme répondant à un projet d'évolution professionnelle toute action de formation qui vise à :

- effectuer une mobilité professionnelle (le cas échéant géographique) pour, par exemple, changer de domaine de compétences ; ce peut être le cas d'un

agent occupant un poste à dominante juridique et souhaitant s'orienter vers un poste budgétaire en demandant à bénéficier d'une formation en ce sens préalablement au moment de postuler ;

- accéder à de nouvelles responsabilités pour exercer, par exemple, des fonctions managériales (formation au management, etc.) ou encore pour changer de corps ou de grade (préparation aux concours et examens, etc.) ;
- s'inscrire dans une démarche de reconversion professionnelle dans le secteur privé pour, par exemple, la création ou la reprise d'entreprise, etc.

Ainsi présenté, le CPF obéit à des règles juridiques et des procédures précises.

En premier lieu, afin de mobiliser le CPF à l'appui de son projet d'évolution professionnelle, l'agent doit présenter celui-ci en formalisant une demande qui détaille :

- la nature de son projet (motivation et objectif poursuivi, fonctions visées, compétences, diplôme ou qualifications à acquérir, recours ou non à un accompagnement type conseil en évolution professionnelle, etc.) ;
- le programme et la nature de la formation visée (préciser si la formation est diplômante, certifiante, ou professionnalisante, les prérequis de la formation, etc.) ;
- le cas échéant l'organisme de formation sollicité si la formation ne figure pas dans l'offre de formation de l'employeur ;
- le nombre d'heures requises, le calendrier et le coût de la formation.

Il faut donc avant tout qu'il crée un compte sur la plateforme officielle disponible [en cliquant ici](#).

En second lieu, une demande de mobilisation du CPF par un agent doit faire l'objet d'une décision administrative prise par l'employeur. Or, dès que l'autorité territoriale est saisie d'une telle demande, elle dispose d'un délai de 2 mois pour se prononcer.

En troisième lieu, il n'incombe aucune obligation juridique sur l'autorité territoriale d'accepter automatiquement les demandes de mobilisation du CPF par les agents.

D'une part, dès qu'elle reçoit une demande, elle peut ainsi instruire ladite demande au besoin en se fondant sur une procédure et des dispositifs qu'elle a elle-même prévus dans une délibération. En effet, l'employeur public peut :

- déterminer des priorités dans les demandes à accepter en considération :
 - o de la nature de la formation envisagée, de son financement, ainsi que de son calendrier. Dans ce cadre, le CPF étant construit pour soutenir les projets d'évolution professionnelle, les actions sollicitées pour

suivre une action de formation ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ou pour suivre une action de formation de préparation aux concours et examens peuvent être prioritaires ;

- de la maturité du projet (antériorité, pertinence, ...) ou de la situation de l'agent (catégorie hiérarchique, niveau de diplôme, situation géographique, ...) ;
- déterminer les modalités de prise en charge financière de la formation : les frais pédagogiques de la formation peuvent en effet faire l'objet de plafonds pour le financement et les frais annexes peuvent ne pas être pris en charge et, en cas de prise en charge, les modalités peuvent être définies discrétionnairement ;
- apprécier les demandes au fur et à mesure de leur dépôt ou par différentes périodes enserrées dans le temps.

En l'absence de délibération, la collectivité qui accepte une demande de mobilisation du CPF devra payer l'intégralité des frais pédagogiques et annexes de la formation.

D'autre part, l'autorité territoriale doit formaliser une réponse dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la demande comme indiqué ci-dessus. Toute décision de refus doit être motivée en recourant, notamment, aux fondements suivants :

- le financement de la formation (défaut de crédits disponibles) ;
- les nécessités de service (le calendrier de la formation envisagée n'est pas compatible avec les nécessités de service) ;
- le projet d'évolution professionnelle de l'agent (l'agent ne dispose pas des prérequis pour suivre la formation souhaitée, la demande ne peut être retenue au regard des priorités définies par l'employeur en complément de celles consacrées par le décret, etc.).

L'employeur peut-il prendre en charge les frais dans le cadre des congés de formation professionnelle, bilan de compétence et VAE ?

En premier lieu, la réglementation ne prévoit pas le fait que l'employeur serait contraint ou pourrait prendre en charge tout ou partie des coûts de la formation dans le cadre d'un congé de formation. Les cas de figure de prise en charge par une collectivité étant déterminés par décret, il faudrait partir du principe que l'employeur ne peut pas prendre en charge les frais.

Il ne peut pas davantage prendre en charge les frais de déplacement, d'hébergement et de repas car cette prise en charge est subordonnée à la réalisation par l'agent de mission ou de stage. Sachant que seules les formations obligatoires et la formation de perfectionnement ouvrent droit à cette prise en charge. Or, un congé de formation professionnelle ne rentre pas dans les cas de figure de missions et de stages au sens des décrets n° 2001-654 du 19 juillet 2001 et n° 2006-781 du 3 juillet 2006.

En second lieu, la réglementation prévoit, pour le bilan de compétence et le congé pour VAE, que l'employeur puisse prendre en charge les coûts de formation. En effet, les articles 21 et 31 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 précisent :

- D'une part, que l'agent peut assortir sa demande (du bilan ou de la VAE) de la prise en charge financière.
- D'autre part, qu'une convention entre l'agent, l'employeur et l'organisme doit être conclue afin de prévoir les modalités de prise en charge.

La réglementation ne prévoit toutefois pas que l'employeur doit prendre en charge les frais de déplacement, de repas et d'hébergement au sens des décrets n° 2001-654 et n° 2006-781 précités.

Toutefois, les articles 21 et 31 précisent que l'employeur peut décider de prendre en charge financièrement le bilan de compétence ou le congé de VAE sans précision. Il faut considérer que l'employeur peut :

- D'une part, décider de prendre en charge les coûts de formation et/ou les frais annexes (déplacement, repas et hébergement) si une délibération le prévoit (soit une délibération générale sur les frais liés aux formations, soit une délibération qui autorise l'autorité territoriale à accorder la demande de l'agent avec la prise en charge financière.
- D'autre part, décider de prendre en charge l'intégralité ou non des frais.

Dans quelle position placer des agents qui voudraient participer aux formations en vue d'entrer dans la réserve opérationnelle de gendarmerie ?

Selon l'article L. 644-1 du Code Général de la Fonction Publique, « *le fonctionnaire en activité a droit à un congé avec traitement s'il accomplit l'une des périodes suivantes* :

1° *Service militaire, instruction militaire ou activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile [...]* ».

Il existe deux types de réserve opérationnelle :

- La réserve militaire qui comprend la réserve de gendarmerie [selon les titres II à IV du livre II de la quatrième partie du code de la défense](#); l'article L. 4221-1 du Code de la Défense énonce en effet que « *le volontaire peut, au titre de son engagement à servir dans la réserve opérationnelle, être admis à servir, par arrêté du ministre de la défense ou par arrêté du ministre de l'intérieur pour les réservistes de la gendarmerie nationale, dans l'intérêt de la défense et de la sécurité nationale, pour une durée limitée, auprès d'une administration de l'Etat, d'un établissement public administratif, d'un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel ou d'une organisation internationale* ».
- La réserve de police nationale selon les articles L. 411-7 à L. 411-17 du Code de la Sécurité Intérieure.

Les deux réserves reposent sur des conditions, des organisations et fonctionnements différents.

Dans le cas de la réserve de la gendarmerie nationale, il n'y a aucune position particulière qui peut être accordée à un agent en vue de la préparation pour entrer dans la réserve opérationnelle de gendarmerie.

Des positions spécifiques sont seulement accordées dès lors que l'agent est membre de la réserve opérationnelle et qu'il souhaite réaliser des activités dans ce cadre pendant son temps de travail.

De plus, selon le site de la [Gendarmerie Nationale](#), la préparation à la réserve est organisée « *les week-ends ou par périodes bloquées d'une semaine pendant les vacances scolaires* ».

Il faudrait ainsi comprendre que si la préparation se fait sur des jours où l'agent travaille, il doit ainsi poser des jours de congés annuels et/ou d'ARTT et/ou de repos compensatoire s'il en a.

Il paraîtrait étonnant que les positions prévues pour l'exercice d'activité dans la réserve soient applicables à cette préparation. En effet, pour pouvoir intégrer la réserve, il faut notamment être détenteur du diplôme de gendarme adjoint de réserve (DGAR), obtenu à l'issue d'une préparation militaire encadrée par la gendarmerie (<https://www.gendarmerie.interieur.gouv.fr/notre-institution/generalites/nos-effectifs/reserve-gendarmerie/devenir-reserviste>).