

M2S4 : Déroulement de carrière

Intervenant : FNCDG

Au cours de sa carrière le fonctionnaire peut être amené à occuper différentes positions statutaires.

Il s'agit des différentes situations juridiques dans lesquelles il peut se retrouver. Activité, détachement, disponibilité et congé parental sont les 4 positions statutaires possibles pour un fonctionnaire.

La première des positions est l'activité. L'activité correspond à la position dans laquelle les fonctionnaires exercent les fonctions et occupent un emploi de leur grade.

Tout fonctionnaire qui n'a pas fait l'objet d'un arrêté le plaçant explicitement dans une autre position se trouve en position d'activité.

La mise à disposition fait partie de la position d'activité. C'est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, il est réputé occuper son emploi, il continue à percevoir la rémunération correspondante mais il effectue son service dans une autre administration que la sienne.

Le détachement. C'est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et retraite.

Le fonctionnaire détaché est placé sous l'autorité des supérieurs hiérarchiques du service d'accueil. Il perçoit la rémunération de son emploi d'accueil ; et s'il est détaché d'office, il conserve sa rémunération, si celle du nouvel emploi est moins élevée.

Il peut être de courte, 6 mois, ou de longue durée, 5 ans.

La disponibilité est la situation de l'agent qui se trouve placé temporairement, hors de son administration ou service d'origine et qui cesse de bénéficier, durant cette période, de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Il existe trois types de disponibilité :

- La disponibilité d'office
- La disponibilité sous réserve des nécessités de service
- La disponibilité de droit

La dernière position est le congé parental. Placé hors de son administration, le fonctionnaire cesse alors de travailler pour élever son enfant pendant trois ans maximum. Cette position est accordée, de droit sur simple demande, à la mère ou au père, après la naissance ou l'adoption de l'enfant.

Chaque fonctionnaire territorial appartient à un cadre d'emplois classé dans l'une des 3 catégories hiérarchiques (A, B et C). Chaque cadre d'emplois comprend un ou plusieurs grades composé de plusieurs échelons. Au cours de la carrière, vous bénéficiez d'avancements d'échelon et éventuellement de grade.

L'avancement de grade

C'est une promotion qui appelle le fonctionnaire à des fonctions supérieures et entraîne le passage dans un grade supérieur.

Plusieurs avancements de grade sont possibles :

- *L'avancement au choix*

Les fonctionnaires qui ont une valeur professionnelle suffisante pour être promus sont inscrits par ordre de mérite sur un tableau d'avancement. C'est à partir de ce tableau que l'autorité administrative compétente désigne les fonctionnaires qui bénéficieront d'un avancement de grade.

Le tableau est préparé chaque année par l'administration et soumis à la Commission Administrative Paritaire (CAP).

- L'avancement par tableau d'avancement après examen professionnel

L'inscription au tableau d'avancement après avis de la CAP est opérée à partir d'une liste d'aptitude établie suite à une sélection par examen professionnel.

- L'avancement par voie de concours professionnel

Dans ce cas l'avancement a lieu uniquement selon les résultats d'une sélection opérée par voie de concours professionnel

- Fixation du ratio promus/promouvables

L'avancement de grade : appelé pro-pro car le nombre de promus est proportionnel au nombre de promouvables.

Les administrations doivent fixer un taux d'avancement de grade pour chaque grade de chaque corps. Ce taux est fixé par arrêté pris après avis conforme de la Direction du Budget et de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

L'avancement d'échelon

C'est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il n'a aucune incidence sur les fonctions exercées.

Il entraîne une augmentation du traitement indiciaire car à chaque échelon correspond un indice permettant le calcul du traitement.

L'avancement d'échelon dépend à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle du fonctionnaire.

Le statut particulier de chaque cadre d'emplois prévoit la durée de services nécessaire pour passer d'un échelon à l'échelon supérieur.

La promotion interne est le passage à un cadre d'emplois supérieur. Elle ne peut se faire qu'au sein de la même fonction publique et seulement si le statut particulier de ce nouveau cadre d'emplois le prévoit.

La promotion interne permet d'accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur, à une échelle de rémunération plus élevée et à de nouvelles possibilités de carrière.

Les statuts particuliers fixent une proportion d'emplois accessibles aux fonctionnaires par promotion interne, c'est ce que l'on appelle les quotas.

La promotion interne d'un fonctionnaire dans un nouveau corps ou cadre d'emplois peut s'effectuer :

- au choix : les fonctionnaires bénéficiaires d'une promotion interne sont choisis par l'administration employeur, après avis de la CAP, parmi ceux qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois d'accueil. Ce choix s'effectue au vu de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des intéressés.
- après examen professionnel.

Dans les 2 cas, les fonctionnaires retenus sont inscrits sur une liste d'aptitude. L'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut pas nomination dans le nouveau cadre d'emplois.

Le fonctionnaire qui sera promu dans un nouveau cadre d'emplois peut être soumis à une période de stage.