



Cours : Droit de la Fonction publique
Auteur : Frédéric Colin
Leçon n° 7 : Les positions statutaires

Table des matières

Section 1. L'activité.....	p. 2
§ 1. La mise à disposition.....	p. 2
§ 2. Les autorisations d'absence.....	p. 3
§ 3. Les congés.....	p. 4
A. Congés annuels.....	p. 6
B. Congé de maternité.....	p. 6
C. Congé d'adoption.....	p. 7
D. Congé de paternité.....	p. 7
E. Le congé de présence parentale.....	p. 7
F. Congé de représentation.....	p. 8
§ 4. Le temps partiel thérapeutique.....	p. 8
Section 2. Le détachement.....	p. 9
§ 1. Les effets du détachement	p. 11
§ 2. Durée et fin du détachement.....	p. 12
Section 3. La position hors cadre.....	p. 13
Section 4. La disponibilité.....	p. 14
§ 1. Les différents types de disponibilité.....	p. 14
A. La disponibilité d'office.....	p. 14
B. La disponibilité facultative sur demande	p. 14
C. La disponibilité de droit sur demande.....	p. 14
§ 2. Effets de la disponibilité	p. 14
Section 5. Congé parental	p. 16
Section 6. Accomplissement du service national et activités dans la réserve.....	p. 18
Section 7. Le Congé de solidarité familiale.....	p. 19
Section 8. L'intégration directe.....	p. 20
Section 9. La réorientation professionnelle.....	p. 21
Section 10. Tableau : les congés.....	p. 22

Les fonctionnaires peuvent, au cours de leur carrière, être placés en diverses positions statutaires. Et ils doivent à tout moment se trouver dans une de ces positions, et ont par suite droit à être placés dans une position telle que la régularité de leur situation soit assurée. L'abstention par l'administration de prendre les mesures nécessaires est de nature à engager sa responsabilité, par exemple, C.E., 12 février 1969 (Ressource complète disponible dans la version en ligne), Morin, p. 93, AJDA 1969, p. 443.

Six positions sont déterminées par les statuts généraux.

En savoir plus : Loi n° 84-16, article 32

L'article 32 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État prévoit 6 positions : " *Tout fonctionnaire est placé dans une des positions suivantes :*

1° *Activité à temps complet ou à temps partiel ;*

2° *Détachement ;*

3° *Position hors cadres ;*

4° *Disponibilité ;*

5° *Accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle et dans la réserve civile de la police nationale.*

6° *Congé parental. "*

Voir aussi : décret du 16 septembre 1985; décrets des 8 octobre 1985 et 13 janvier 1986 ; loi du 9 janvier 1986, art. 39 et s. et décret du 13 octobre 1988.

L'une, l'activité, est la position normale, et en tout cas celle de la quasi-totalité des fonctionnaires, alors que les autres ont un caractère plus ou moins exceptionnel, à savoir : le détachement, la position hors cadres, la disponibilité, l'accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle ; le congé parental et congé de présence parentale.

Section 1. L'activité

En savoir plus : Loi n° 84-16, article 33

Article : Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Article 33 : " *L'activité est la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade. Le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical est réputé être en position d'activité "*

L'activité est la position du fonctionnaire qui **exerce effectivement les fonctions correspondant à son grade**. Ces fonctions peuvent être occupées à temps plein ou à temps partiel (cf. item n° 8) . Par ailleurs, le fonctionnaire est **toujours en position d'activité** pendant les périodes *d'autorisations d'absence* qui peuvent lui être accordées, si les " *nécessités du fonctionnement normal*" du service ne s'y opposent pas, C.E. 12 février 1997 (Ressource complète disponible dans la version en ligne), Mlle Henny et celle des *congés* auxquels il peut avoir droit (cf. infra) .

§ 1. La mise à disposition

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (Ressource complète disponible dans la version en ligne) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État :

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

Elle constitue donc une modalité particulière de la position d'activité (CE, 19 juillet 2010, n° 326609, M. Christian A.).

La mise à disposition ne peut être décidée, avec l'accord du fonctionnaire intéressé, qu'en cas de **nécessité de service**. Le fonctionnaire peut être mis à disposition auprès d'un ou de plusieurs organismes pour y effectuer tout ou partie de son service.

Administrations bénéficiaires de la mise à disposition : La mise à disposition est possible auprès :

- 1° Des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ;
- 2° Des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- 3° Des établissements hospitaliers ;
- 4° 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 ;
- 5° Des organisations internationales intergouvernementales. Elle peut également être prononcée auprès d'un Etat étranger. Elle n'est cependant possible, dans ce cas, que si le fonctionnaire conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine.

Sa durée est de **3 années maximum mais renouvelable**.

- Le fonctionnaire touche la rémunération correspondante à son emploi dans le corps d'origine.
- L'exercice du pouvoir disciplinaire est toujours le fait de l'administration d'origine qui note l'agent mais reçoit de l'organisme d'accueil des rapports sur sa manière de servir.
- Les conditions de travail sont fixées par l'organisation d'accueil.

Ainsi, pendant le temps de leur mise à disposition, les fonctionnaires mis à disposition d'une entreprise sont intégrés à la communauté des travailleurs de l'entreprise et peuvent se prévaloir de la qualité de salarié pour l'expression au sein de celle-ci des droits qui y sont attachés, y compris l'électorat et de l'éligibilité au comité d'entreprise (Cour de cassation, soc., 23 mai 2006, n° 05-60.119 05-60.160, AJDA 2006 p. 1857).

- A la fin de la mise à disposition, à la demande du fonctionnaire, de l'organisme d'accueil ou du ministère gestionnaire avant son terme, si l'agent ne peut être affecté dans ses fonctions antérieures, il est placé dans l'un des emplois correspondant à son grade.

Désormais, les textes consacrent le principe du remboursement : La mise à disposition « entrante » ou « sortante », c'est-à-dire impliquant des tiers de l'administration, donne désormais lieu à remboursement, sauf deux dérogations (faculté) :

- 1° Lorsqu'elle est prononcée auprès d'une administration de l'Etat ou auprès d'un de ses établissements publics administratifs ;
- 2° Lorsque le fonctionnaire est mis à disposition d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un Etat étranger.

Il existe aussi des dérogations légales ponctuelles au remboursement (personnels scientifiques et de documentation de l'Etat ; conservateurs généraux et des conservateurs des bibliothèques).- **Mise en place de bilans de la mise à disposition** : des rapports annuels aux comités techniques concernés précisent le nombre de fonctionnaires mis à disposition, les organismes et administrations bénéficiaires de ces mises à disposition, ainsi que le nombre des personnels de droit privé mis à disposition. Ils sont communiqués chaque année au ministre chargé de la fonction publique et au ministre chargé du budget (loi du 2 février 2007).

Enfin, le décret n° 2007-1542 du 26 octobre 2007 met en place cette nouvelle mise à disposition de fonctionnaires et de salariés du privé vers la fonction publique. La mobilité est désormais possible de l'Etat vers les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les hôpitaux, les organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat (caisses de sécurité sociales, organismes parapublics) et les Etats étrangers. La mise à disposition doit passer par une convention conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil. L'organisme d'accueil rembourse à l'administration d'origine la rémunération du fonctionnaire mis à disposition ainsi que les cotisations et contributions y afférentes. Enfin, le décret permet la mise à disposition de salariés par des entreprises de droit privé au profit de l'Administration notamment « pour l'exercice d'une fonction requérant des qualifications techniques spécialisées détenues par des salariés de droit privé (...) ou pour la réalisation d'une mission ou d'un projet déterminé qui ne pourrait être mené à bien sans les qualifications techniques spécialisées détenues par un salarié de droit privé ».

§ 2. Les autorisations d'absence

Le fonctionnaire est aussi toujours en position d'activité pendant les périodes *d'autorisations d'absence* (autorisation donnée au fonctionnaire de ne pas se rendre à son lieu de travail et de ne pas avoir à accomplir les tâches relatives à son emploi) qui peuvent lui être accordées, si les " *nécessités du fonctionnement normal* " du service ne s'y opposent pas (C.E. 12 février 1997, Mlle Henny).

Les autorisations d'absence peuvent être accordées pour différents motifs :

Fonctions publiques électives : au profit des

- Candidats à des élections :
- 20 jours, dans le cas des élections législatives, sénatoriales, présidentielles ou européennes,
- 10 jours, dans le cas des élections municipales, cantonales et régionales, peuvent être accordées aux candidats, soit par imputation sur les droits à congés annuels (ces 20 ou 10 jours viennent donc en

déduction des droits à congés annuels normaux) , soit par report d'heures de travail d'une période sur une autre.

- Au delà des 20 ou 10 jours, une disponibilité pour convenances personnelles ou un congé sans traitement (pour les agents non titulaires) peuvent être demandés (circulaire FP n°1918 du 10 février 1998).
- Élus locaux : des autorisations d'absence, des crédits d'heures et un congé de formation sont prévus par le code général des collectivités territoriales (CGCT) au profit des élus locaux.
- Les **autorisations d'absence** - de droit - permettent, notamment, à leurs bénéficiaires de **participer aux réunions du conseil** auquel ils appartiennent. **La rémunération peut être maintenue.**
- Les **crédits d'heures** - de droit - dont le montant varie avec la taille de la collectivité territoriale concernée et les fonctions exercées en son sein sont destinées, entre autres, à **dégager du temps pour l'administration de la collectivité.** **La rémunération n'est pas maintenue.**
- **Le congé de formation** - sous réserve des nécessités de service - d'une durée de **six jours par mandat, n'est pas rémunéré.**

Autres fonctions électives non syndicales :

- Parents d'élèves (membres des comités de parents et des conseils d'écoles des écoles maternelles ou élémentaires, des commissions permanentes, des conseils de classe et des conseils d'administration des collèges, lycées et établissements d'éducation spéciales, des commissions chargées d'organiser les élections des représentants des parents d'élèves aux conseils d'école : durée de la participation aux réunions) .
- Assesseur ou délégué de liste lors des élections prud'homales (le jour du scrutin).

Autres fonctions :

- Juré ou assesseur devant un tribunal sur une cour judiciaire (durée nécessaire aux séances).
- **Fonctions syndicales** (Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 ; Circulaire FP n° 1487 du 18 novembre 1982).

§ 3. Les congés

Pendant ses congés, le fonctionnaire est **considéré en position d'activité et perçoit**, soit son **plein traitement** (congé annuel de repos, congés pour maternité ou adoption), soit d'abord son plein traitement et, après une certaine durée, un **demi-traitement** (congés de maladie) .

En savoir plus : Loi du 13 juillet 1983

Article 21 : " *Les fonctionnaires ont droit à : - des congés annuels ; - des congés de maladie ; - des congés de maternité et des congés liés aux charges parentales ; - des congés de formation professionnelle ; - des congés pour formation syndicale- des congés pour validation des acquis de l'expérience ; - des congés pour bilan de compétences ; - des congés pour formation syndicale* " .

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de État :Article 34 :

Le fonctionnaire en activité a droit :1° A un congé annuel avec traitement dont la durée est fixée par décret en Conseil d'Etat ;

2° A des congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Celui-ci conserve alors l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois ; ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants. Le fonctionnaire conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.Toutefois, si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident ;

3° A des congés de longue maladie d'une durée maximale de trois ans dans les cas où il est constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement pendant un an ; le traitement est réduit de moitié pendant les deux années qui suivent. L'intéressé conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Les dispositions du deuxième alinéa du 2° du présent article sont applicables au congé de longue maladie.Le fonctionnaire qui a obtenu un congé de longue maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature, s'il n'a pas auparavant repris l'exercice de ses fonctions pendant un an ;

4° A un congé de longue durée, en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis, de trois ans à plein traitement et de deux ans à demi-traitement.

Le fonctionnaire conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. Si la maladie ouvrant droit à congé de longue durée a été contractée dans l'exercice des fonctions, les périodes fixées ci-dessus sont respectivement portées à cinq ans et trois ans.

Sauf dans le cas où le fonctionnaire ne peut être placé en congé de longue maladie à plein traitement, le congé de longue durée n'est attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie. Cette période est réputée être une période du congé de longue durée accordé pour la même affection. Tout congé attribué par la suite pour cette affection est un congé de longue durée.

Sur demande de l'intéressé, l'administration a la faculté, après avis du comité médical, de maintenir en congé de longue maladie le fonctionnaire qui peut prétendre à l'octroi d'un congé de longue durée ;

5° Au congé pour maternité, ou pour adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. Le droit au congé d'adoption est ouvert à la mère ou au père adoptif. Lorsque les deux conjoints travaillent, soit l'un des deux renonce à son droit, soit le congé est réparti entre eux. Dans ce dernier cas, la durée de celui-ci est augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par la législation sur la sécurité sociale.

Au congé de paternité en cas de naissance, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. A l'expiration de chacun des congés mentionnés aux deux alinéas précédents, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile sous réserve du respect des dispositions de l'article 60 ;

6° Au congé de formation professionnelle ;

6° bis Au congé pour validation des acquis de l'expérience ;

6° ter Au congé pour bilan de compétences ;

7° Au congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an. La formation ouvrant droit au bénéfice de ce congé et placée sous la responsabilité des organisations syndicales de fonctionnaires représentées au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat peut faire l'objet d'une aide financière de l'Etat ;

8° A un congé de six jours ouvrables par an accordé, sur sa demande, au fonctionnaire de moins de vingt-cinq ans, pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs. Ce congé non rémunéré peut être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire. La durée du congé est assimilée à une période de service effectif. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel ;

9° A un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Ce congé non rémunéré est accordé, sur demande écrite du fonctionnaire, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Il peut être fractionné dans des conditions fixées par décret. Le congé de solidarité familiale prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel. Ce congé peut être transformé en période d'activité à temps partiel dans des conditions fixées par décret ;

10° A un congé pour siéger, comme représentant d'une association déclarée en application de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité, dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale. Ce congé avec traitement est accordé sous réserve des nécessités de service et ne peut dépasser neuf jours ouvrables par an. Il peut être fractionné en demi-journées. Ce congé ne peut se cumuler avec ceux qui sont prévus aux 7° et 8° du présent article qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.

Les statuts généraux distinguent donc **de nombreux congés** :

- congé annuel de repos,

- congés parental ou adoption,
- congés de maladie ordinaire, d'accident du travail,
- congés de longue maladie (jusqu'à trois ans),
- congés de maladie de longue durée (jusqu'à cinq ans),
- congés de formation professionnelle,
- congés pour formation syndicale (douze jours ouvrables par an au plus),
- congé pour participation aux activités d'organismes de jeunesse ou d'associations sportives ou de plein air (au plus, six jours ouvrables par an),
- congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie,
- congé pour siéger comme représentant d'une association déclarée...

Nous n'en envisagerons que certains.

Actualité : La loi du 2 mars 2010 ouvre aux fonctionnaires civils et militaires un droit à congé de solidarité familiale dans le cas où un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

A. Congés annuels

En savoir plus : Textes

Décret 84-972 du 26 octobre 1984.

Pour un an de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, le congé est égal à **cinq fois les obligations hebdomadaires de service**. Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés. Pour un agent n'ayant pas travaillé pendant toute l'année, le congé est calculé au prorata du temps travaillé. Pour les agents à temps partiel : les congés sont calculés au prorata du temps travaillé.

Exemple

Par exemple, dans un service où les agents travaillent 5 jours par semaine, un agent à temps partiel travaillant 2 jours et demi par semaine aura droit à $2,5 \text{ jours} \times 5 = 12,5$ jours de congés annuels. S'il travaille quatre jours par semaine, le calcul est $4 \times 5 = 20$ jours de congé annuel. Si l'agent exerce son temps partiel sur la totalité des 5 jours, le décompte des congés annuels est le même que celui des agents à temps plein: $5 \text{ jours} \times 5 = 25$ jours de congés annuels.

L'absence du service ne peut excéder 31 jours (sauf cas du congé bonifié, qui bénéficie aux magistrats et fonctionnaires titulaires en poste dans un DOM ou en métropole si leur résidence habituelle est située dans un DOM) .**Le report sur l'année suivante n'est pas possible**, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service.**Un congé non pris ne peut pas donner lieu à une indemnité compensatrice.**L'agent non titulaire a droit, compte tenu de la durée de service effectué à un congé annuel dans les mêmes conditions que le titulaire, Décret n° 94-874 du 07/10/94 Article 17(Ressource complète disponible dans la version en ligne).

B. Congé de maternité

Le fonctionnaire (et le stagiaire) en activité, a droit au congé de maternité avec traitement d'une durée égale à celle prévue par la **sécurité sociale**(Loi n° 84-16 du 11 juillet 1984 art. 34-5 ; Circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995).

En savoir plus : Durée du congé

- 1er ou 2e enfant : Congé prénatal : 6 semaines avant date présumée de l'accouchement. Congé postnatal : 10 semaines après date de l'accouchement.
- 3e enfant ou plus : Si l'agent féminin ou le ménage assume déjà la charge d'au moins 2 enfants ou l'intéressée a déjà mis au monde 2 enfants nés viables. congé prénatal : 8 semaines ou 10, congé postnatal : 18 semaines ou 16.

L'article 25-I de la Loi n° 94-629 du 25 juillet 1994(Ressource complète disponible dans la version en ligne) relative à la famille a augmenté la durée du congé de maternité lorsque des naissances multiples sont prévues.

L'agent **reprend ses fonctions** dans la même résidence, le même service, le même poste sauf si les nécessités du service s'y opposent formellement.

C. Congé d'adoption

Les bénéficiaires du congé d'adoption sont : **la mère adoptive, ou le père** si les deux conjoints travaillent (Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, art. 34-5° ; Circulaire FP/4 n° 1864 du 09 août 1995). L'intéressé doit faire une demande accompagnée d'une déclaration sur l'honneur de son conjoint attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption pendant cette période. Le congé débute à compter de la date d'arrivée de l'enfant au foyer, et dure : pour le 1er ou le 2e enfant à charge : 10 semaines ; pour le 3e enfant à charge ou plus : 18 semaines. Ce congé est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension civile et pris en compte pour l'avancement. L'agent à l'issue du congé **reprend ses fonctions** dans la même résidence, le même établissement et sauf nécessité de service le même poste qu'il occupait avant son congé.

D. Congé de paternité

Le fonctionnaire ou le stagiaire en activité a droit au congé de paternité (Loi n° 84-16 du 11 juillet 1984, article 34.5 ; Circulaire FP3/FP4 n° 2018 du 24 janvier 2002) avec plein traitement, d'une **durée égale à celle prévue par la législation** sur la sécurité sociale (assimilation à une période d'activité pour les droits à pension civile et pris en compte pour l'avancement). Le congé est accordé, sur demande du père, pour une durée de onze jours consécutifs et non fractionnables ou pour une durée de dix huit jours en cas de naissances multiples (sauf cas particuliers) . Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né. A l'issue du congé de paternité, la **reprise des fonctions** est effectuée dans la même résidence, le même établissement et sur le même poste de travail que celui occupé par l'intéressé avant son départ en congé.

E. Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est le congé du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine lorsque la maladie, l'accident ou le handicap grave d'un enfant à charge nécessite la présence de son père ou de sa mère auprès de lui. Le congé de présence parentale est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine lorsque **la maladie, l'accident ou le handicap** grave d'un enfant à charge, appréciés selon des modalités définies par décret en Conseil État, nécessite la présence de sa **mère** ou de son **père** auprès de lui.

En savoir plus : Article : Loi n° 84-16, article 40 bis

Article :Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de État, Article 40 bis, créé par la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 :

' Le congé de présence parentale est accordé au fonctionnaire lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants. Les modalités d'appréciation de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap sont définies par décret en Conseil d'Etat.

Ce congé est accordé de droit, sur demande écrite du fonctionnaire. Le nombre de jours de congé dont il peut bénéficier à ce titre ne peut excéder trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. Chacun de ces jours ne peut être fractionné. La période de congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel. Pendant les jours de congé de présence parentale, le fonctionnaire n'est pas rémunéré. Il n'acquiert pas de droits à la retraite, sous réserve des dispositions de l'article L. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite. A l'issue de la période du congé de présence parentale ou en cas de diminution des ressources du ménage ou en cas de décès de l'enfant, le fonctionnaire est réaffecté dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile sous réserve de l'application de l'article 60. Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article '.

Le congé de présence parentale est **accordé de droit, sur demande écrite** du fonctionnaire, pour une **durée initiale de quatre mois** au plus. Il peut être **prolongé deux fois dans la limite d'un an**. Le fonctionnaire **perd** pendant le congé **ses droits à rémunération et à la retraite**. Il peut percevoir l'allocation de présence parentale. **Ses droits à l'avancement d'échelon sont réduits de moitié**. Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur dans le cadre des élections à la commission administrative paritaire. A l'issue du congé ou en cas de diminution des ressources du ménage ou en cas de décès de l'enfant, le fonctionnaire est **réintégré de plein droit**, au

besoin en surnombre, dans son corps d'origine dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail.

Le Décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif au congé de présence parentale met en œuvre les dispositions de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale qui retire le congé de présence parentale du champ des positions du fonctionnaire pour l'intégrer aux congés. Il précise les modalités d'attribution de ce congé aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'État.

F. Congé de représentation

Le décret n° 2005-1237 du 28 septembre 2005 est relatif au congé de représentation créé par la loi du 26 juillet 2005 il permet aux fonctionnaires et aux non titulaires de siéger comme représentants d'une association ou d'une mutuelle dans une instance, consultative ou non, instituée par un texte auprès d'une autorité de l'Etat ou des collectivités territoriales. Le congé est d'au maximum 9 jours ouvrables par an.

§ 4. Le temps partiel thérapeutique

Après un congé de longue maladie ou de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés, **après avis du comité médical compétent**, à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de **trois mois renouvelable dans la limite d'un an** par affection ayant ouvert droit à congé de longue maladie ou congé de longue durée (Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de État ; Article 34 bis).

Après un **congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions**, le travail à temps partiel thérapeutique peut être accordé, après avis favorable de la commission de réforme compétente, pour une période d'une **durée maximale de six mois renouvelable une fois**.

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :

- soit parce que la reprise des fonctions à mi-temps est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;
- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Le temps partiel pour raison thérapeutique peut être désormais pris dans les trois fonctions publiques, également à l'issue d'un congé de maladie pour une même affection de 6 mois consécutifs, en plus du congé de longue maladie ou de longue durée. Il est accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection. Ce temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps. (loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique).

En savoir plus : Mobilité des fonctionnaires territoriaux

En application de la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, le décret n° 2011-541 du 17 mai 2011 permet désormais la mobilité des fonctionnaires territoriaux au sein de la même collectivité avec la consécration du détachement au sein de la même collectivité et de l'intégration directe prononcée par arrêté de l'autorité ayant pouvoir de nomination dans le cadre d'emplois auquel accède le fonctionnaire, après accord de l'autorité administrative d'origine et du fonctionnaire ; les modalités de la mise à disposition sont précisées.

Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent **l'intégralité de leur traitement**.

Les autres positions statutaires que celle d'activité, permettent au fonctionnaire de modifier le cours de sa carrière en lui ouvrant des possibilités *de sortie temporaire* de son corps d'origine.

Les congés maladie constituent une position conservatoire de l'aptitude physique de l'agent, et ont pour objectif de préserver l'état de santé physique des agents dans l'intérêt même du service (C.E., Sect., 29 mai 1964, Ministre de l'Intérieur c/ Fattaciu) .

Section 2. Le détachement

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

Remarque

Désormais, tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles par voie de détachement dans les conditions prévues par leurs statuts particuliers, sous réserve, lorsque l'exercice des fonctions correspondantes est subordonné à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, de la détention de ce titre ou de ce diplôme (Article 13 bis du Titre I, créé par la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 art. 11 - JORF 27 juillet 2005).

En savoir plus : Loi n° 84-16, articles 45 à 48

Article : Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de État :

Article 45 :

" Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Il est prononcé sur la demande du fonctionnaire ou d'office ;

dans ce dernier cas, la commission administrative paritaire est obligatoirement consultée.

Le détachement est de courte ou de longue durée.

Il est révocable.

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement, à l'exception des dispositions des articles L. 122-3-5, L. 122-3-8 et L. 122-9 du code du travail ou de toute disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant le versement d'indemnités de licenciement ou de fin de carrière.

Le fonctionnaire détaché remis à la disposition de son administration d'origine pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions, et qui ne peut être réintégré dans son corps d'origine faute d'emploi vacant, continue d'être rémunéré par l'organisme de détachement jusqu'à sa réintégration dans son administration d'origine.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le fonctionnaire détaché dans l'administration d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, remis à disposition de son administration d'origine pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions, est réintégré, le cas échéant en surnombre, dans son corps d'origine.

A l'expiration de son détachement, le fonctionnaire est, sauf intégration dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, réintégré dans son corps d'origine.

Il est tenu compte, lors de sa réintégration, du grade et de l'échelon qu'il a atteint dans le corps ou cadre d'emplois de détachement sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables au fonctionnaire dont le détachement dans un corps ou cadre d'emplois pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité n'est pas suivi d'une titularisation.

Lorsque le fonctionnaire est intégré dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, il est tenu compte du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps d'origine, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

Le renouvellement du détachement est prononcé selon les modalités de classement mentionnées à l'alinéa précédent. "

Article 46 : *" Le fonctionnaire détaché ne peut, sauf dans le cas où le détachement a été prononcé dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un Etat étranger ou auprès d'organismes internationaux ou pour exercer une fonction publique élective, être affilié au régime de retraite dont relève la fonction de détachement, ni acquérir, à ce titre, des droits quelconques à pensions ou allocations, sous peine*

de la suspension de la pension de l'Etat. Le fonctionnaire détaché pour l'exercice d'un mandat parlementaire ne peut, pendant la durée de son mandat, acquérir de droits à pensions dans son régime d'origine. Sous réserve des dérogations fixées par décret en Conseil d'Etat, la collectivité ou l'organisme auprès duquel un fonctionnaire est détaché est redevable, envers le Trésor, d'une contribution pour la constitution des droits à pension de l'intéressé. Le taux de cette contribution est fixé par décret en Conseil d'Etat. Dans le cas de fonctionnaires détachés auprès de députés ou de sénateurs, la contribution est versée par le député ou le sénateur intéressé. Si ces fonctionnaires sont remis à la disposition de leur administration d'origine pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de leurs fonctions, ils sont réintégrés de plein droit dans leur corps d'origine, au besoin en surnombre. "

Article 46 bis : " Sauf accord international contraire, le détachement d'un agent dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un État étranger ou auprès d'un organisme international n'implique pas obligatoirement l'affiliation, pendant la période de détachement, au régime spécial de retraite français dont relève cet agent ".

Article 46 ter : " Le fonctionnaire détaché dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un État étranger ou auprès d'un organisme international peut demander, même s'il est affilié au régime de retraite dont relève la fonction de détachement, à cotiser au régime du code des pensions civiles et militaires de retraite. Dans ce cas, le montant de la pension acquise au titre de ce dernier, ajouté au montant de la pension éventuellement acquise au titre des services accomplis en détachement, ne peut être supérieur à la pension qu'il aurait acquise en l'absence de détachement et la pension du code des pensions civiles et militaires de retraite est, le cas échéant, réduite à concurrence du montant de la pension acquise lors de ce détachement. Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article ".

Article 47 : " Les fonctionnaires régis par les dispositions du titre III du statut général peuvent être détachés dans les corps et emplois régis par le présent titre ".

Article 48 : Un décret en Conseil d'Etat détermine les cas, les conditions, les modalités et la durée du détachement, les modalités d'intégration dans le corps de détachement et de réintégration dans le corps d'origine. Il fixe les cas où la réintégration peut être prononcée en surnombre.

En savoir plus : Décret n° 2010-467 du 7 mai 2010

Ce décret consacre un nombre limitatif de cas de détachement :

- auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'État dans un emploi conduisant à pension du Code des pensions civiles et militaires de retraite ;
- auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou d'un établissement public hospitalier ;
- pour participer à une mission de coopération au titre de la loi n° 72-659 du 13 juillet 1972 relative à la situation du personnel civil de coopération culturelle, scientifique et technique auprès d'États étrangers ;
- auprès d'une administration de l'État ou d'un établissement public de l'État ne conduisant pas à pension du Code des pensions civiles et militaires de retraite ;
- auprès d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public ;
- auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé d'intérêt général ou de caractère associatif assurant des missions d'intérêt général ou auprès d'une entreprise liée à l'Administration dont il relève par un contrat soumis au Code des marchés publics, un contrat de partenariat ou un contrat de délégation de service public, dès lors que ce contrat s'inscrit dans le cadre d'un transfert d'activités.

Le détachement (position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et retraite) est révocable avant terme dans l'intérêt du service.

Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux fonctionnaires civils par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration, ou par la voie de l'intégration directe, nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par leurs statuts particuliers. Le détachement ou l'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions. Lorsque le corps d'origine ou le corps d'accueil ne relève pas d'une catégorie, le détachement ou l'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois de niveau comparable. Lorsque l'exercice de fonctions du corps ou cadre d'emplois d'accueil est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, l'accès à ces fonctions est subordonné à la détention de ce titre ou de ce diplôme. Le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois qui est admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans se voit proposer une intégration dans ce corps ou cadre d'emplois. Le fonctionnaire détaché est soumis aux " règles qui régissent la fonction exercée par l'effet du

détachement " (T.C. 24 juin 1996 (lien vers le texte), Mme Fraysse p. 547, D 1997, p. 275, note Y. Saint-Jours, DA 1996, n° 537, RFDA 1997, p. 188. En l'espèce, une institutrice détachée auprès d'un organisme de droit privé ne peut être que dans une situation de droit privé). Alors que dans la **fonction publique de l'État**, ou dans la *fonction publique hospitalière*, le détachement peut être éventuellement **décidé d'office**, celui des fonctionnaires territoriaux ne peut l'être que sur **leur demande** (art. 64 Titre III).

Le détachement a été largement ouvert comme mode d'intégration à la fonction publique française pour les ressortissants de l'Union européenne : Article 5 quater, créé par la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 art. 49 :

« Les emplois mentionnés à l'article 3 peuvent également être occupés, par voie de détachement, par des fonctionnaires relevant d'une fonction publique d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen lorsque leurs attributions soit sont séparables de l'exercice de la souveraineté, soit ne comportent aucune participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'Etat ou des autres collectivités publiques ».

En vertu du décret n° 2010-311 du 22 mars 2010, les ressortissants d'un État membre de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen, autres que la France, peuvent accéder aux corps, cadres d'emplois ou emplois dont relèvent les fonctionnaires par concours ou par voie de détachement. Tous les corps, cadres d'emplois ou emplois leur sont accessibles par la voie du détachement.

§ 1. Les effets du détachement

Il existe **de nombreux cas de détachement** (cf. décret du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État).

- Il est généralement prononcé par arrêté du ministre sur demande de l'intéressé (fonction publique de l'État). Ainsi, lorsque des attributions permanentes leur ont été confiées, les fonctionnaires peuvent être placés, sur leur demande, en position de détachement ou de mise à disposition pour exercer les fonctions de membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération.

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 pose le principe de l'accès par voie de détachement à tous les corps et cadres d'emplois.

- Il est de plein droit pour : exercer des fonctions de membre du gouvernement ou un mandat de sénateur ou député, exercer un mandat syndical ; accomplir un stage ou une scolarité préalable à la titularisation ; suivre un cycle de préparation à un concours.

Les cas de détachement ne cessent de se diversifier. Ainsi, le décret n° 2010-467 du 7 mai 2010 a créé le cas du détachement auprès d'une entreprise liée à l'Administration dont relève le fonctionnaire par un contrat soumis au Code des marchés publics, un contrat soumis à l'ordonnance du 17 juin 2004 sur les contrats de partenariat, ou un contrat de délégation de service public, dans le cadre d'un transfert d'activités.

Le fonctionnaire détaché est placé sous l'autorité **des supérieurs hiérarchiques du service d'accueil**, qui le notent. Mais il demeure assujéti au **pouvoir disciplinaire détenu par le chef du corps** (ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier, ayant vocation aux mêmes grades) **d'origine**.

L'autorité de détachement peut lorsqu'elle l'estime nécessaire remettre l'intéressé à la disposition de l'administration d'origine ou prononcer sa suspension. Le fonctionnaire conserve son droit à l'avancement dans son corps d'origine.

- **Le fonctionnaire perçoit la rémunération de son emploi d'accueil. S'il est détaché d'office, il conserve sa rémunération, si celle du nouvel emploi est moins élevée.**

Le dossier administratif d'un fonctionnaire mis à disposition d'une autre administration demeure placé exclusivement sous l'autorité de l'administration d'origine et est géré par cette dernière, y compris pour une demande de retrait de pièces du dossier administratif de l'agent (CE, 7 août 2007, n° 281013, Présidence Polynésie française c/ Auffret).

Précision : Détachement dans le corps des membres des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel. Les fonctionnaires appartenant à un corps recruté par la voie de l'Ecole nationale d'administration, les magistrats de l'ordre judiciaire, les professeurs et maîtres de conférences titulaires des universités, les administrateurs des assemblées parlementaires, les administrateurs des postes et télécommunications et les fonctionnaires civils ou militaires de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière appartenant à des corps ou à des cadres d'emplois de niveau équivalent à celui des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel peuvent être détachés dans ce dernier corps, aux grades de conseiller ou de premier conseiller (art. L. 233-5 du CJA ; loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique).

§ 2. Durée et fin du détachement

La difficulté essentielle relative à cette position tient aux conditions dans lesquelles il peut y être mis fin. Le décret du 16 septembre 1985 prévoit 2 catégories de détachements :

- de courte durée : 6 mois maximum (durée portée à un an pour des détachements à l'étranger ou dans les T.O.M.) ; non renouvelable ; A la fin du détachement, le fonctionnaire est **de droit réintégré** dans son corps d'origine, et à l'emploi occupé avant.
- de longue durée : 5 ans au maximum avec renouvellement possible. A l'expiration de ce détachement, le **fonctionnaire n'est réaffecté qu'à la première vacance** (temps pendant lequel une fonction reste sans titulaire) **ou création d'emploi** correspondant à son grade dans son établissement ou sa collectivité d'origine. Si l'agent refuse cet emploi et qu'il est impossible de le nommer à l'emploi qu'il veut ou dans un emploi équivalent, la nomination n'intervient qu'à la première vacance ; en attendant, l'agent est mis en disponibilité d'office.

Les collectivités territoriales ont l'obligation de réintégrer leurs fonctionnaires à l'expiration d'un détachement de longue durée en surnombre, à défaut d'emploi vacant correspondant à leur grade, en vertu des dispositions de l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984 (CE, 5 juin 2006, Mme Monique Lecrigny, n° 265873, AJDA 2006, p. 1140). L'agent de l'Etat en détachement de longue durée pour mission d'intérêt général à l'étranger a droit à l'issue, à réintégration immédiate, au besoin en surnombre, dans son corps d'origine (CE, 9 juillet 2007, M. Martres, n° 294706).

Pour le cas de fin anticipée du détachement, le fonctionnaire détaché remis à la disposition de son administration d'origine pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions, et qui ne peut être réintégré dans son corps d'origine faute d'emploi vacant, continue d'être rémunéré par l'organisme de détachement jusqu'à sa réintégration dans son administration d'origine.

Le **détachement comporte donc toujours droit à réintégration** dans le corps d'origine. Mais le fonctionnaire détaché dans un corps peut demander à y être intégré, si le statut particulier de ce corps ouvre cette possibilité d'intégration. Le détachement peut ainsi déboucher sur un changement de corps.

La loi du 3 août 2009 renforce les droits de fonctionnaires en fin de détachement :

À la fin du détachement, le fonctionnaire peut désormais demander à être intégré définitivement dans le corps de détachement. S'il est détaché dans un corps ou cadre d'emplois et admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans, l'agent se voit proposer une intégration dans ce corps ou ce cadre d'emplois. Surtout, dans ce cas, il est tenu compte du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps d'origine, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables (décret du 7 mai 2010).

Section 3. La position hors cadre

La position hors cadres est celle dans laquelle un fonctionnaire remplissant les conditions pour être détaché auprès d'une administration ou d'une entreprise publique, **dans un emploi ne conduisant pas à pension du régime général de retraite, ou détaché auprès d'organismes internationaux**, peut être placé, sur sa demande, pour servir dans cette administration ou entreprise ou dans cet organisme.

En savoir plus : Loi n° 84-16, article 49

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de État, modifiée par la loi n°91-715 du 26 juillet 1991.

Article 49 : " *La position hors cadre est celle dans laquelle un fonctionnaire remplissant les conditions pour être détaché auprès d'une administration ou d'une entreprise publique, dans un emploi ne conduisant pas à pension du régime général de retraite, ou détaché auprès d'organismes internationaux peut être placé, sur sa demande, pour servir dans cette administration ou entreprise ou dans cet organisme. Dans cette position, le fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Le fonctionnaire en position hors cadres est soumis au régime statutaire et de retraite régissant la fonction qu'il exerce dans cette position. Un décret en Conseil État fixe les conditions et la durée de la mise hors cadres ainsi que les modalités de réintégration dans le corps d'origine* ".

Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, modifié par le décret n° 93-1052 du 1er septembre 1993.

La position hors cadre suppose la **demande du fonctionnaire** et ne peut être décidée d'office ; et que le fonctionnaire compte au moins **15 ans de services** civils et militaires valables pour la constitution du droit à pension. Le fonctionnaire **perd ses droits à traitement, avancement et retraite** dans son corps d'origine, et est soumis au régime statutaire et de retraite régissant la fonction qu'il exerce dans cette position. Son **administration d'origine perd le pouvoir disciplinaire** à son égard, et les droits à pension ou allocations de retraite s'acquièrent dans le corps ou l'emploi d'affectation (décision par laquelle l'agent se voit confier un poste qui correspond aux fonctions qu'il doit exercer) . La durée de la position hors cadre est de **cinq ans maximum**, renouvelables. Le fonctionnaire peut, à l'issue, demander sa réintégration dans son corps d'origine, à la première vacance, à laquelle il a droit. Si le fonctionnaire n'est pas réintégré immédiatement dans son corps d'origine il peut demander à être admis à la retraite.

Section 4. La disponibilité

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, **placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, de ses droits à l'avancement et à la retraite**. La disponibilité est accordée pour une durée de **un à trois ans** avec possibilité de renouvellement. Le fonctionnaire a **droit à réintégration**, tant que sa mise en disponibilité n'a pas excédé une durée déterminée.

En savoir plus : Loi n° 84-16, articles 51 et 52

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État : Article 51 : "*La disponibilité est la position du fonctionnaire 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. La disponibilité est prononcée, soit à la demande de l'intéressé, soit d'office à l'expiration des congés prévus aux 2°, 3° et 4° de l'article 34 ci-dessus. Le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire*".

Article 52 : "*Un décret en Conseil d'État détermine les cas et conditions de mise en disponibilité, sa durée, ainsi que les modalités de réintégration des fonctionnaires intéressés à l'expiration de la période de disponibilité*". Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985.

§ 1. Les différents types de disponibilité

A. La disponibilité d'office

Elle est **prononcée unilatéralement par l'autorité administrative** en cas d'inaptitude physique temporaire, à l'expiration d'un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée, s'il ne peut dans l'immédiat être prévu au reclassement de l'intéressé ; ou lorsque le fonctionnaire a refusé successivement trois offres d'emploi public fermes et précises correspondant à son grade et à son projet personnalisé d'évolution professionnelle, et tenant compte de sa situation de famille et de son lieu de résidence habituel.

Cette décision est prise pour **1 an maximum et renouvelable 2 fois**. A son expiration si l'agent n'a pu être reclassé, soit il est réintégré, soit mis à la retraite, soit s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Il existe aussi, désormais, une disponibilité d'office, sans limite de durée, en cas de refus de trois postes par l'agent à l'issue d'une période de réorientation professionnelle.

B. La disponibilité facultative sur demande

La disponibilité sur demande de l'intéressé **peut être accordée si la nécessité du service ne s'y oppose pas**, après avis des commissions paritaires, dans différents cas :

- études et recherches d'intérêt général (durée de 3 ans maximum renouvelable 1 fois) ;
- convenance personnelle (3 ans maximum renouvelable mais limité à six ans pour toute la carrière) ;
- exercice d'une activité d'intérêt public ou privé (3 ans maxi renouvelable 1 fois) ;
- création ou reprise d'une entreprise (durée maximum 2 ans).

C. La disponibilité de droit sur demande

La **disponibilité sur demande est un droit** dans certains cas :

- pour élever un enfant de moins de huit ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un PACS lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, en raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.

§ 2. Effets de la disponibilité

Le fonctionnaire **perd ses droits à avancement et retraite, ainsi qu'à traitement** pendant la période de disponibilité. La loi comporte d'ailleurs parallèlement une **garantie de réintégration** (retour en position d'activité d'un fonctionnaire qui était placé dans une autre position statutaire) à l'issue des périodes de disponibilité. A l'expiration d'une disponibilité d'office, le fonctionnaire, s'il n'a pas pu bénéficier d'une mesure de reclassement, est, soit réintégré dans son administration, soit admis à la retraite, soit s'il n'a pas droit à pension, licencié. Le fonctionnaire mis en disponibilité sur sa demande dispose en principe d'un droit à réintégration.

En savoir plus : Réintégration

La réintégration doit être sollicitée deux mois au moins avant expiration de la période de disponibilité en cours. Il n'y a pas droit à réintégration immédiate. L'article 49 du décret du 16 septembre 1985 prévoit seulement une réintégration, en principe à l'une des trois premières vacances dans le cas où la durée de la disponibilité n'a pas excédé trois années. Si la disponibilité a excédé 3 années, la réintégration doit intervenir dans un " *délai raisonnable* ".

Le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire (CE 8 janvier 1992(Ressource complète disponible dans la version en ligne), Commune de Quincy-sous-Sénart ; Loi du 3 août 2009).

A la différence de la fonction publique de l'État où les réintégrations peuvent en pratique presque toujours être opérées compte tenu des effectifs en cause, celles-ci sont beaucoup plus difficiles dans les collectivités locales. En particulier lorsque le fonctionnaire est employé par une petite collectivité, le détachement et *a fortiori* la disponibilité sont des opérations à risques.

Section 5. Congé parental

Le congé parental, est la position du fonctionnaire placé **sur sa demande hors de l'administration pour élever un enfant**. Elle est accordée, **pour trois ans ou plus, à la mère ou au père** après la **naissance** de l'enfant ou après **l'adoption** d'un enfant de moins de trois ans. L'octroi du congé parental est **de droit à l'occasion de chaque naissance ou adoption**. Le fonctionnaire en congé parental conserve sa qualité d'électeur dans le cadre des élections à la commission administrative paritaire. Le fonctionnaire **perd ses droits à rémunération et à la retraite pendant le congé ; ses droits à l'avancement d'échelon sont réduits de moitié**. Il peut demander d'écourter la durée de ce congé en cas de motif grave, notamment en cas de nouvelle naissance ou de diminution des revenus du ménage. Le congé parental est normalement accordé par périodes de 6 mois renouvelables. Il prend fin au plus tard au **3e anniversaire** de l'enfant **ou** à l'expiration de la **3e année suivant l'adoption**. Si une nouvelle naissance ou une nouvelle adoption survient pendant son déroulement, il peut être prolongé (Depuis la loi n° 94-629 du 25 juillet 1994, relative à la famille, le bénéficiaire du congé parental peut assister aux actions de formation organisées par l'administration et se présenter aux concours internes) . Le bénéficiaire d'un congé parental possède un **droit à réintégration de plein droit**, au besoin en surnombre, dans son corps d'origine, dans son emploi. Si celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail.

En savoir plus : Loi n° 84-16, article 54

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de État ;

Article 54 (Modifié par Loi n°2005-1579 du 19 décembre 2005) :

' Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant. Cette position est accordée à la mère après un congé pour maternité ou au père après la naissance et, au maximum, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. Elle est également accordée à la mère ou au père après l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, sans préjudice du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable. Le congé parental prend fin au plus tard à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue d'adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer. Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite ; il conserve ses droits à l'avancement d'échelon, réduits de moitié, ainsi que la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein de la commission administrative paritaire. A l'expiration de son congé, il est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son corps d'origine. Il est réaffecté dans son emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile sous réserve de l'application de l'article 60 ci-dessous. Le congé parental est accordé de droit à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption dans les conditions prévues ci-dessus, sur simple demande, à la mère ou au père fonctionnaire. Si une nouvelle naissance survient au cours du congé parental, ce congé est prolongé au maximum jusqu'au troisième anniversaire du nouvel enfant ou, en cas d'adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai maximum de trois ans à compter de l'arrivée au foyer du nouvel enfant adopté, dans les conditions prévues ci-dessus. Le titulaire du congé parental peut demander d'écourter la durée de ce congé en cas de motif grave. Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article '.

Voir aussi :

- art. 75 Titre III, art. 64 Titre IV ;
- Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 ;
- Décret n° 88-249 du 11 mars 1988, art 2 ;
- Décret n° 2003-67 du 20 janvier 2003 modifiant le décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics.

En savoir plus : Extension des garanties aux fonctionnaires stagiaires

Le décret n° 2003-67 du 20 janvier 2003 modifiant le décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixe les dispositions communes applicables aux stagiaires de État et de ses établissements publics : Le fonctionnaire stagiaire a désormais droit au congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie dans les conditions qui sont fixées pour les fonctionnaires titulaires. La titularisation du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié de ce congé prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, compte tenu de la prolongation imputable à ce congé. La période de congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie est prise en compte, lors de la titularisation, pour l'intégralité de sa durée, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement. Le fonctionnaire stagiaire a aussi droit au congé de présence parentale dans les conditions qui sont fixées pour les fonctionnaires titulaires. Lorsqu'un fonctionnaire stagiaire bénéficiaire d'un congé de présence

parentale a la qualite de fonctionnaire titulaire, place en position de detachement pour l'accomplissement de son stage, il est mis fin a ce detachement. Lorsqu'un fonctionnaire titulaire qui se trouve en position de conge de presence parentale est appele a suivre un stage prealable a une titularisation dans un autre corps, sa nomination en qualite de stagiaire dans le nouveau corps est, a sa demande, reportee pour prendre effet a la date d'expiration du conge de presence parentale. La periode de conge de presence parentale entre en compte, lors de la titularisation, pour la moitie de sa duree, dans le calcul des services retenus pour l'avancement et le classement. Le fonctionnaire stagiaire a aussi droit au conge de paternite. Enfin, sauf le cas ou le stage comporte un enseignement professionnel ou doit etre accompli dans un etablissement de formation, le fonctionnaire stagiaire a droit a accomplir un service a mi-temps therapeutique dans les conditions fixees par le Titre II du statut general.

Section 6. Accomplissement du service national et activités dans la réserve

C'est la position dans laquelle est placé le fonctionnaire qui accomplit son **service national actif**. Le **fonctionnaire conserve sa qualité**, mais **perd son traitement** tout en **conservant son droit à avancement et à retraite**, ainsi qu'à **réintégration** dans un emploi similaire à celui qu'il a quitté, au besoin en surnombre.

En ce qui concerne les périodes d'activités dans la **réserve opérationnelle** : le fonctionnaire est mis en **congé avec traitement** lorsqu'il exerce une activité dans la réserve opérationnelle d'une durée inférieure ou égale à **trente jours cumulés par année civile** (loi n° 99-894 du 22/10/1999).

En savoir plus : Loi n° 84-16, article 53

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État : Article 53 : " *Le fonctionnaire qui accomplit les obligations du service national actif est placé dans la position "accomplissement du service national". Il perd alors le droit à son traitement d'activité. A l'expiration de la période d'accomplissement du service national, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre. Le fonctionnaire qui accomplit soit une période d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle sur son temps de travail pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile est, soit une période d'activité dans la réserve sanitaire d'une durée inférieure ou égale à quarante-cinq jours cumulés par l'année civile est mis en congé avec traitement pour la durée de la période considérée. La situation des fonctionnaires rappelés ou maintenus sous les drapeaux est fixée par la loi* ".

Voir aussi : art. 74 Titre III ; art. 63 Titre IV.

Section 7. Le Congé de solidarité familiale

La loi du 2 mars 2010 ouvre aux fonctionnaires civils et militaires un droit à congé de solidarité familiale dans le cas où un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Ce congé est accordé sur demande écrite du fonctionnaire, qui a droit au versement d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Section 8. L'intégration directe

La loi du 3 août 2009 donne la possibilité aux fonctionnaires, sans même passer par la procédure du détachement au préalable, d'une intégration directe dans un autre corps ou cadre d'emploi, sauf ceux qui exercent des missions juridictionnelles. Elle concerne les corps et cadres d'emplois comparables ; aucune condition de diplôme spécifique ne peut être exigée.

L'intégration est prononcée par l'autorité qui dispose du pouvoir de nomination dans le corps auquel accède le fonctionnaire, après accord de l'administration d'origine et du fonctionnaire. Elle se fait à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il a atteint dans son corps d'origine. Il conserve l'ancienneté d'échelon acquise dans son grade d'origine (Décret du 16 sept. 1985, mod. Décret 7 mai 2010).

Section 9. La réorientation professionnelle

La réorientation professionnelle a été introduite par la loi du 3 août 2009. Le décret n° 2010-1402 du 12 novembre 2010 relatif à la situation de réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat précise la situation du fonctionnaire de l'Etat dont l'emploi est désormais susceptible d'être supprimé, en cas de restructuration d'une administration de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics administratifs. Dans ce cas, il peut être placé en situation de réorientation professionnelle (position d'activité), en l'absence de possibilité de réaffectation sur un emploi correspondant à son grade. L'administration établit le projet personnalisé d'évolution professionnelle du fonctionnaire. Elle organise un suivi individualisé et régulier de la situation du fonctionnaire destiné à l'accompagner dans son évolution professionnelle. La réorientation professionnelle prend fin lorsque le fonctionnaire est nommé sur un nouvel emploi ou est placé, à sa demande, dans une autre situation ou position statutaire.

Elle peut également prendre fin à l'initiative de l'administration, après avis de la commission administrative paritaire, après que le fonctionnaire a refusé successivement trois offres d'emplois : l'agent est alors mis en disponibilité d'office pour une durée indéterminée. Au cours de cette période, la réintégration peut intervenir, à la demande du fonctionnaire, sur l'une des trois premières vacances dans son corps d'origine. Le fonctionnaire qui refuse alors successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire ou, s'il a droit à pension, admis à la retraite.

Section 10. Tableau : les congés

	Période d'activité		Détachement
Mise à disposition : Service effectué dans une autre administration. 3 ans max. Autorisation d'absence : Fonctions publiques électives ; fonctions électives non syndicales ; fonctions syndicales. (1)	Congés annuels : 5 x les obligations hebdomadaires de service Congés de maternité : Durée prévue par SS Congés d'adoption : Mère ou père. Durée prévue par SS Congés paternité : Sur demande. Conditions SS	Mi-temps thérapeutique : Après congés longue durée ou longue maladie. 1 an max.	Placement hors du corps d'origine. Sous autorité hiérarchique du corps d'accueil. Pouvoir disciplinaire par corps d'origine. 6 mois ou 5 ans sur demande ou d'office. (2)(3)
Position hors cadre	Disponibilité	Congés parental	Service national
Détachement dans un emploi ne conduisant pas au régime général de retraite ou organismes internationaux sur demande après 15 ans de service. Perte du pouvoir disciplinaire. 5 ans max.	D'office : Prononcée unilatéralement par l'AA en cas de longue maladie. 1 an max. Facultative sur demande : Si la nécessité du service ne s'y oppose pas. Durée variable. De droit sur demande. Soins d'une personne malade ; éducation d'enfant ; handicapé ; suivre conjoint.	Sur demande. Pour élever enfant. Père ou mère. Naissance ou adoption. 3 ans max. Congés de présence parental : Sur demande écrite. Maladie, accident, handicaps graves. Père ou mère. Accordé de droit. 4 mois renouvelables. 2 fois (1 an max)	SN actif. Réserve opérationnelle : Au max 30 jours/an.

(1) Le maintien de la rémunération n'est qu'une possibilité. (2) La rémunération n'est maintenue qu'en cas de détachement d'office. (3) La réintégration n'est pas un droit pour le détachement de longue durée.