

Droit de la fonction publique

Leçon 7 : Les positions statutaires

Frédéric COLIN

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 - Congé annuel.....	p. 4
B - Congé de maternité.....	p. 5
C - Congé d'adoption.....	p. 5
D - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.....	p. 5
E - Congé de maladie.....	p. 5
§4 : Le temps partiel thérapeutique.....	p. 6
Section 2 : Le détachement.....	p. 8
§1. Les effets du détachement.....	p. 8
§2 : Durée et fin du détachement.....	p. 9
Section 3 : La disponibilité.....	p. 10
§1 : Les différents types de disponibilité.....	p. 10
A - La disponibilité d'office.....	p. 10
B - La disponibilité facultative sur demande.....	p. 10
C - La disponibilité de droit sur demande.....	p. 10
D - La fin de la disponibilité.....	p. 11
§2 : Effets de la disponibilité.....	p. 11
Section 4 : Le congé parental.....	p. 12
Section 5 : L'intégration directe.....	p. 13

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.

Comme au moment du recrutement, le principe d'égalité de traitement s'applique au déroulement de la carrière.

Plusieurs "positions" sont déterminées par le statut général.

L'activité est la position normale, 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 le congé de présence parentale...

Section 1 : L'activité

En savoir plus : Art. L. 512-1 du CGFP

« 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. »

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. leçon 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 (CE, 12 février 1997, Mlle Henny, n°125893) et celle des congés auxquels il peut avoir droit (cf. *infra*).

La « position normale d'activité » (PNA) (dans la FPE) est prévue par l'article L. 512-2 du CGFP : « Lorsqu'un fonctionnaire est affecté, pour lui permettre de pourvoir un emploi correspondant à son grade, soit au sein d'une administration mentionnée à l'article L. 3 mais qui ne relève pas du périmètre d'affectation défini par le statut particulier qui lui est applicable, soit au sein d'un établissement public, il ne peut occuper cet emploi que pour une durée de 3 ans renouvelable. À l'issue de sa période d'affectation, le fonctionnaire de l'État réintègre son administration d'origine, au besoin en surnombre provisoire. »

§1 : La mise à disposition

Art. L. 512-6 du CGFP : « La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui est réputé occuper son emploi dans son corps d'origine, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir. »

Elle constitue une modalité particulière de la position d'activité.

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.

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 mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
4. des groupements d'intérêt public ;

5. 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 ;
6. des organisations internationales intergouvernementales ;
7. d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne ;
8. d'un Etat étranger, de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet Etat ou auprès d'un Etat fédéré à la condition que le fonctionnaire mis à disposition conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec son 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 (Cass. Soc., 23 mai 2006, n° [05-60.119](#), 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 de la rémunération à l'administration d'origine.

§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 (CE, 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.
 - 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.
 - 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 mod. par décret n° [2011-774](#) du 28 juin 2011 ; Circulaire FP n° [1487](#) du 18 novembre 1982).
- **Autres :**
 - Evènements familiaux : mariage, naissance, adoption, maladie très grave ou décès parents ou enfants ou ; garde d'enfant malade (12 j/an).
 - [Circulaire du 10 février 2012](#) (pérenne) relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions.

§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).

Le statut général énumère de nombreux congés :

- congé annuel de repos,
- congé de maladie ordinaire (jusqu'à un an),
- congé de longue maladie (jusqu'à trois ans),
- congé de longue durée de maladie (jusqu'à cinq ans),
- congé pour maternité ou adoption ou charges parentales ou de naissance,
- congé de formation professionnelle,
- congé 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,
- congé pour siéger comme représentant d'une association déclarée ou d'une mutuelle,
- congé de solidarité familiale,
- congé de proche aidant,
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- congé de citoyenneté,
- congé relatif à l'exercice de fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel...

Nous n'en envisagerons que certains.

A - Congé annuel

Décret n° [84-972](#) du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat.

Pour un an de service accompli du 1^{er} 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 $2,5 \text{ jours} \times 5 = 12,5 \text{ jours}$ de congés annuels. S'il travaille quatre

jours par semaine, le calcul est $4 \times 5 = 20$ jours de congés annuels. 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 jours $\times 5 = 25$ jours de congés annuels.

L'absence du service ne peut excéder 31 jours en principe. 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.

Décret n° 94-874 du 07/10/94 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics, article 17.

B - Congé de maternité

La fonctionnaire (et la 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 janvier 1984, art. 34-5 ; Circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995).

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.

En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, le père bénéficie d'un droit à congé, avec traitement, pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié.

C - Congé d'adoption

Le congé d'adoption peut être accordé à l'un ou l'autre des parents adoptifs.

Si l'autre parent adoptif est aussi fonctionnaire ou contractuel, le congé peut être réparti entre eux.

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.

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 et d'accueil de l'enfant

Le fonctionnaire en activité a droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour une durée égale à celle prévue à l'article L. 1225-35 du Code du travail, 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 vingt-cinq jours consécutifs et non fractionnables ou pour une durée de trente-deux jours en cas de naissances multiples (sauf cas particuliers). 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 - Congé de maladie

- Congés de maladie ordinaire (un an maximum).
- Congés de longue maladie (la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée ; jusqu'à trois ans).

- Congés de maladie de longue durée (en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis : jusqu'à cinq ans).

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 (CE, Sect., 29 mai 1964, Ministre de l'Intérieur c/ Fattaciu).

Le décret n° [2014-1133](#) du 3 octobre 2014 oblige les fonctionnaires à adresser à l'administration un certificat médical dans les 48 heures suivant son établissement, sous peine d'une réduction de moitié de leur rémunération.

La [loi du 30 décembre 2017 de finances pour 2018](#) institue une journée de carence à compter du 1^{er} janvier 2018 pour les agents publics civils et les militaires en congé de maladie. Le traitement ou la rémunération reprend à partir du deuxième jour de leur congé de maladie.

V. [circulaire du 15 février 2018](#) relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires.

Exemple

CE, 26 mai 2014, Mme A., n° [370123](#) : l'état anxio-dépressif chronique revêt le caractère d'une maladie mentale au sens des dispositions du 4° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984.

Le CE a facilité la possibilité pour l'administration de contester des arrêts maladie qu'elle estime "revendicatifs" : cf. CE 21 avril 2023, Garde des sceaux, ministre de la justice, n° [450533](#) : « l'administration ne peut en principe interrompre le versement de la rémunération d'un agent lui demandant le bénéfice d'un congé de maladie en produisant un avis médical d'interruption de travail qu'en faisant procéder à une contre-visite par un médecin agréé. ... »

2) Toutefois, dans des circonstances particulières,

a) marquées par un mouvement social de grande ampleur dans une administration où la cessation concertée du service est interdite, et la réception d'un nombre important et inhabituel d'arrêts de travail sur une courte période la mettant dans l'impossibilité pratique de faire procéder de manière utile aux contre-visites prévues par l'article 25 du décret du 14 mars 1986,

b) l'administration est fondée, dès lors qu'elle établit que ces conditions sont remplies, à refuser d'accorder des congés de maladie aux agents du même service, établissement ou administration lui ayant adressé un arrêt de travail au cours de cette période. ...

c) Ces agents peuvent, afin de contester la décision rejetant leur demande de congé de maladie, i) établir par tout moyen la réalité du motif médical ayant justifié leur absence pendant la période considérée. ii) Ils peuvent également, malgré l'absence de contre-visite, saisir le conseil médical, qui rendra un avis motivé dans le respect du secret médical ».

§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 pour une même affection ayant ouvert droit à congé de longue maladie ou congé de longue durée (art. [L. 823-1](#) du CGFP).

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

La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical favorable établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisi.

Le temps partiel thérapeutique peut être parce qu'il doit permettre :

- soit le maintien ou le retour à l'emploi de l'intéressé et est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé ;
- soit à l'intéressé bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

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

Le temps partiel thérapeutique ne peut pas être inférieur au mi-temps.

Section 2 : Le détachement

Art. [L. 513-1](#) du CGFP : Le détachement est « *la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine mais continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et retraite* ».

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.

Les agents détachés sont soumis aux mêmes obligations et bénéficient des mêmes droits, notamment à l'avancement et à la promotion, que les membres du corps ou cadre d'emplois dans lesquels ils sont détachés. Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction de détachement.

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* ».

Exemple

[TC, 24 juin 1996, Mme Fraysse](#) : une institutrice détachée auprès d'un organisme de droit privé est 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.

La [loi TFP](#) multiplie les cas de détachement d'office dans les trois versants de la fonction publique : en créant la possibilité, lorsqu'une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial (SPIC), des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, sur un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) auprès de l'organisme d'accueil, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil.

V. aussi Décret n° [2020-714](#) du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office.

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.

- Il est prononcé en principe **sur demande** de l'intéressé (fonction publique de l'État).
- Il est de plein droit pour :
 - exercer un mandat syndical ;
 - accomplir un stage ou une scolarité préalable à la titularisation ;
 - suivre un cycle de préparation à un concours.

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.

Lorsque le fonctionnaire bénéficie ou peut prétendre au bénéfice d'un avancement de grade dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, à la suite de la réussite à un concours ou à un examen professionnel ou de l'inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix, il est tenu compte dans le corps de détachement du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

§2 : Durée et fin du détachement

La difficulté essentielle relative à cette position tient aux conditions dans lesquelles il peut y être mis fin. Il existe 2 catégories de détachements :

- de courte durée : 6 mois maximum (durée portée à un an pour des détachements à l'étranger ou dans les TOM) ; 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.

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.

L'administration d'origine, en tant qu'autorité investie du pouvoir de nomination, est seule compétente pour mettre fin au détachement d'un fonctionnaire avant le terme fixé (CE, 21 octobre 2016, région Auvergne, n° [380433](#)).

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.

Il est tenu compte, lors de la réintégration de l'agent, du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre à la suite de la réussite à un concours ou à un examen professionnel ou de l'inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix dans le corps ou cadre d'emplois de détachement sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

À la fin du détachement (ou pendant sa période), le fonctionnaire peut 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.

Section 3 : La disponibilité

Art. [L. 514-1](#) du CGFP : « La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, de ses droits à rémunération, à avancement et à 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.

§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.

La loi organique n° [2013-906](#) du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique précise que le député, et le sénateur, lorsqu'il occupe un emploi public, est placé d'office, pendant la durée de son mandat, en position de disponibilité ou dans la position équivalente prévue par son statut ne lui permettant pas d'acquérir de droits à l'avancement et de droits à pension. La loi consacre la même solution pour tout membre du Gouvernement titulaire d'un emploi public : il est remplacé dans ses fonctions et placé d'office, pendant la durée de ses fonctions, dans la même position.

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.

D - La fin de la disponibilité

A l'issue de sa disponibilité, le fonctionnaire doit indiquer à son administration d'origine s'il souhaite être réintégré ou renouveler sa mise en disponibilité trois mois avant l'issue de la période de disponibilité. L'une des trois premières vacances dans son grade doit être proposée au fonctionnaire. S'il refuse successivement trois postes qui lui sont proposés dans le ressort territorial de son cadre d'emploi, emploi ou corps, il peut être licencié après avis de la CAP (loi du 3 août 2009). L'agent a droit à ce que l'administration prenne les mesures nécessaires, dans un délai raisonnable, pour que des postes lui soient proposés (CE, 12 mars 2012, Hôpital Saint-Jean). Ce droit implique qu'en cas de refus, l'administration a l'obligation d'établir la motivation de sa décision, analysée comme une décision qui refuse un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour obtenir cette motivation, au sens de l'article 1^{er} de la loi du 11 juillet 1979 (CE, 7 mai 2012, n° [346613](#), Commune de Roissy-en-France).

Les contentieux se développent généralement lors de cette réintégration.

Enfin, par dérogation, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de **cinq ans**, ses droits à l'avancement. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. Dans les conditions fixées par les statuts particuliers, les activités professionnelles exercées durant la période de disponibilité peuvent être prises en compte pour une promotion à l'un des grades dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions. Les activités professionnelles prises en compte doivent être comparables à ces emplois et ces fonctions au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées (loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

§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, 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 4 : Le congé parental

Art. L. [515-1](#) du CGFP : « *Le congé parental est la position du fonctionnaire placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant* ».

Ce congé est accordé, 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 3^{ème} anniversaire de l'enfant ou à l'expiration de la 3^{ème} 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.

Le décret n° [2012-1061](#) du 18 septembre 2012 crée un droit individuel à un congé parental pour les deux parents, transposant la directive n° 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 instituant un droit individuel à un congé parental accordé aux travailleurs, hommes ou femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Il met fin à l'interdiction de congé parental concomitant des deux parents pour un même enfant.

Section 5 : L'intégration directe

Le fonctionnaire peut être intégré directement dans un corps ou cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine, ce niveau étant apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers. Cette disposition s'applique sans préjudice de dispositions plus favorables prévues par les statuts particuliers.

L'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois de niveau comparable, lorsque le corps ou cadre d'emplois d'origine ou le corps ou cadre d'emplois d'accueil ne relève pas d'une catégorie.

L'accès à des fonctions du corps ou cadre d'emplois d'accueil dont l'exercice est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique est subordonné à la détention de ce titre ou de ce diplôme (art. [L. 511-5 et S.](#) du CGFP).