

Les positions statutaires des fonctionnaires territoriaux en 10 questions

- 1- Quelles sont les quatre positions statutaires du fonctionnaire
- 2- Qu'est-ce que la position d'activité
- 3- Quelle est la différence entre temps non complet et temps partiel
- 4- En quoi la mise à disposition consiste-t-elle
- 5- Comment les agents contractuels peuvent-ils bénéficier d'une mise à disposition
- 6- A quoi correspond le détachement d'un fonctionnaire
- 7- Qu'est-ce que l'intégration et l'intégration directe
- 8- Qu'est-ce que la disponibilité
- 9- En quoi les congés liés aux activités civiques consistent-ils
- 10- Qu'est-ce que la position de congé parental

1 – Quelles sont les quatre positions statutaires du fonctionnaire ?

Le code général de la fonction publique détermine, comme auparavant la loi du 26 janvier 1984, l'une des quatre positions dans laquelle doit être placé un fonctionnaire territorial (code général de la fonction publique, CGFP, art. L511-1) :

- l'activité ;
- le détachement ;
- la disponibilité ;
- le congé parental.

La position hors cadre a été abrogée depuis 2016. En outre, l'accomplissement d'une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans une réserve opérationnelle s'effectue dans le cadre d'un congé avec traitement (lire la question n°9).

2 – Qu'est-ce que la position d'activité ?

La position d'activité correspond à la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade (CGFP, art. L512-1).

Cette position confère au fonctionnaire le droit de bénéficier de différents congés, rémunérés ou non, énumérés par les articles L621-1 et s. (loi du 26 janvier 1984, ex-art. 57) : congé maternité, de naissance, pour arrivée de l'enfant en cas d'adoption, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, congé de solidarité familiale, de proche aidant, de citoyenneté, de représentation d'une association ou d'une mutuelle.

Par ailleurs, le fonctionnaire en activité peut, sous certaines conditions, être autorisé à accomplir un service à temps partiel : il ne peut pas être inférieur au mi-temps (CGFP, art. L612-1 ; loi n°84-53, ex-art. 60 ; lire la question n°3).

3 – Quelle est la différence entre un temps non complet et un temps partiel ?

Un emploi à temps non complet est créé par la délibération de la collectivité territoriale, qui fixe sa durée. Ainsi, la durée hebdomadaire de service d'un emploi à temps non complet correspond à une fraction d'un emploi à temps complet (35 heures), exprimée en heures.

La détermination de cette fraction de temps complet est fonction des besoins de l'administration.

En revanche, un temps partiel est un aménagement du service d'un agent, à sa demande.

L'agent à temps partiel occupe un emploi à temps complet, mais ne travaille, par exemple, qu'à hauteur de 80 % de son service. Les modalités d'exercice du travail à

temps partiel sont fixées par l'organe délibérant de chaque collectivité ou établissement public.

04 – En quoi la mise à disposition consiste-t-elle ?

La mise à disposition n'est pas une position statutaire. **C'est une modalité de la position d'activité : le fonctionnaire demeure dans son cadre d'emplois ou corps d'origine, est réputé y occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais exerce ses fonctions hors de l'administration où il a vocation à servir (CGFP, art. L512-6 et s. ; loi du 26 janvier 1984, ex-art. 61).**

Autrement dit, une mise à disposition au sein de sa propre collectivité n'est pas envisageable. Elle suppose l'accord de l'intéressé.

Le fonctionnaire territorial peut être mis à disposition d'un ou de plusieurs organismes, comme les autres fonctionnaires, mais aussi auprès du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, pour l'exercice de ces missions (art. L512-13). La liste des organismes ouverts ainsi à une mise à disposition est fixée par l'article L512-8.

05 – Comment les agents contractuels peuvent-ils bénéficier d'une mise à disposition ?

Un agent contractuel territorial bénéficiant d'un CDI (**contrat à durée indéterminée**) peut être mis à disposition pour exercer des fonctions de même nature que celles exercées dans la collectivité ou l'établissement qui l'emploie (art. L516-1).

La mise à disposition intervient auprès des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ou ceux relevant de la fonction publique hospitalière.

Elle peut aussi intervenir, par exemple, pour les agents employés par une collectivité territoriale, auprès d'un établissement public dont l'agent dépend, lorsque cette collectivité est membre d'un établissement public de coopération intercommunale, auprès de ce dernier ou auprès d'un établissement public dont il dépend.

06 – A quoi correspond le détachement d'un fonctionnaire ?

Le détachement correspond à la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois, emploi ou corps d'origine, mais qui continue à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite (CGFP, art. L513-1 et s. ; loi du 26 janvier 1984, ex-art. 64). Le détachement est prononcé sur la demande du fonctionnaire, pour une courte ou longue durée. Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction dans laquelle il est détaché.

Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux fonctionnaires relevant du CGFP par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration. Le fonctionnaire peut être détaché dans un corps ou un cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine. Le niveau est apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers. Les cas dans lesquels un fonctionnaire territorial peut être détaché sont limitativement énumérés par le décret du 13 janvier 1986 (art. 2).

A l'expiration d'un détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement. S'il s'agit d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire est, sauf intégration dans le cadre d'emplois ou corps de détachement, réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine (CGFP, art. L513-23 et 24).

07 – Qu'est-ce que l'intégration et l'intégration directe ?

Sur sa demande ou avec son accord, le fonctionnaire détaché peut être intégré dans son cadre d'emplois ou corps de détachement (CGFP, art. L.513-25 ; loi n° 84-53,

ex-art. 66). En outre, une intégration est également possible directement dans un cadre d'emplois 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 (CGFP, L511-6 ; loi du 26 janvier 1984, ex-art. 68-1). Cette disposition s'applique sans préjudice de dispositions plus favorables prévues par les statuts particuliers.

FOCUS

- *Tous les corps et cadres d'emplois de la fonction publique sont accessibles aux fonctionnaires par la voie de l'intégration directe (art. L511-5).*

08 – Qu'est-ce que la disponibilité ?

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 (CGFP, art. L514-1 ; loi du 26 janvier 1984, ex-art. 72). Toutefois, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle ou d'une disponibilité pour élever un enfant, il conserve, pendant cinq ans maximum, ses droits à l'avancement. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois.

La disponibilité est prononcée d'office à l'expiration des congés de maladie, de longue maladie et de longue durée. Sont également placés d'office en position de disponibilité les fonctionnaires exerçant les fonctions de membre du gouvernement, un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen. En outre, la disponibilité est prononcée de droit à la demande de l'intéressé pour des raisons familiales (élever un enfant de moins de 12 ans, donner des soins à un proche, suivre son conjoint en cas de mobilité professionnelle...) ou en cas de mandat local.

Enfin, la mise en disponibilité sur demande de l'intéressé peut être accordée, sous réserve des nécessités du service, en cas d'études ou de recherches présentant un intérêt en vue d'étendre ou de parfaire sa formation personnelle.

09 – En quoi les congés liés aux activités civiques consistent-ils ?

Lorsqu'un fonctionnaire accomplit une période de service militaire dans la réserve opérationnelle, dans la réserve de sécurité civile, dans la réserve sanitaire ou dans la réserve civile de la police nationale, il n'est plus placé dans une position statutaire particulière. Il bénéficie à ce titre d'un congé avec traitement accordé dans les conditions prévues par le CGFP (art. L644-1 et s ; loi n°84-53, ex-art. 57, al. 12).

D'autres congés liés aux activités civiques sont également reconnus aux fonctionnaires territoriaux par le code général de la fonction publique :

- **le congé de citoyenneté (art. L641-1 et s.) non rémunéré,**
- **le congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle (art. L642-2)**
- **ou le congé relatif à l'exercice de fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel (art. L.643-1) qui, eux, sont rémunérés.**

10 – Qu'est-ce que la position de congé parental ?

Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant (CGFP, art. L515-1 ; loi du 26 janvier 1984, ex-art. 75). Cette position est accordée, de droit sur simple demande, au fonctionnaire, après la naissance ou l'adoption de l'enfant.

FOCUS

- *Le congé parental débute au terme, le cas échéant, du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou du congé d'adoption. Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant (ou au terme d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté âgé de moins de 3 ans).*

Dans cette position, le fonctionnaire n'est pas rémunéré et n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve de la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant ; mais il conserve ses droits à l'avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.

A l'expiration de son congé, le fonctionnaire territorial est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre. Sur sa demande et selon son choix, cette réintégration intervient dans son ancien emploi ou dans l'emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lorsque celui-ci a changé pour assurer l'unité de la famille.

REFERENCES

- [Code général de la fonction publique](#), art. L511-1 et s. ; L512-1 et s. ; L513-1 et s. ; L.514-1 et s. ; L515-1 et s. ; L516-1 et s. ; L612-1 ; L641-1 et s.
- [Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986](#), relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration

Source *La Gazette des Communes*