

LES POSITIONS

LES POSITIONS ADMINISTRATIVES

Article 55 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée

En application du principe de parité, le fonctionnaire territorial titulaire à temps complet occupe, à l'instar de son homologue de l'État, l'une des six positions administratives suivantes :

- 1. La position d'activité et ses aménagements**
- 2. Le congé parental et le congé de présence parental**
- 3. Le détachement**
- 4. La position hors cadres**
- 5. La disponibilité**
- 6. Le Service national**

1 – L'activité

Loi n° 84-53 du 26/01/84 art. 56

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 ».

C'est la position «normale» du fonctionnaire, les autres positions administratives présentant un caractère plus exceptionnel au cours de la carrière.

Activité Avec

exercice effectif des fonctions

Activité Sans

exercice effectif des fonctions

- ⌘ exercice normal des fonctions
- ⌘ mise à disposition
- ⌘ temps partiel
- ➔ de droit pour raisons familiales
- ➔ "normal" ou annualisé
- ⌘ Temps partiel thérapeutique après congé pour raison de santé
- ⌘ **cessation progressive d'activité (CPA)**

- ⌘ congé annuel ou bonifié
- ⌘ autorisations d'absence
- ⌘ congé de maladie
- ⌘ congé de maternité ou d'adoption
- ⌘ congé pour accident de service
- ⌘ congé de formation professionnelle
- ⌘ congé de formation syndicale
- ⌘ décharge d'activité de service pour activité syndicale

« temps non complet » et « temps partiel »

Loi n° 84-53 du 26/01/84 art. 60 et 60 bis / Décret n° 2004-777 du 29/07/04

Le temps partiel est une modalité d'exercice de l'activité du fonctionnaire qui, occupant un emploi à temps complet, choisit de consacrer une durée moindre à son activité professionnelle pendant une période déterminée.

⤷ Il ne doit pas être confondu avec le **temps non-complet** qui caractérise l'emploi créé par l'organe délibérant de la collectivité qui n'a pas les moyens ou le besoin de recruter des agents à temps complet.

⤷ Selon les motifs pour lequel il est sollicité, le temps partiel peut être accordé **sur autorisation** sous réserve des nécessités du service, ou **de droit**.

⤷ Lorsqu'il est demandé par un fonctionnaire qui, à l'approche de la retraite, souhaite réduire son activité professionnelle, le temps partiel peut prendre la forme de la cessation progressive d'activité (**CPA**).



Temps non complet - Création

Loi n 84-53 du 26 janvier 1984 articles 104 et 108 & Loi n 94-1134 du 27/12/1994

Toutes les collectivités locales (quelle que soit leur importance démographique). **peuvent créer librement** (sans quota) par décision de l'organe délibérant, tout type d'emploi à **TNC** dans toutes les filières.

La seule condition est que ces **emplois** soient **pourvus par des fonctionnaires dont la durée hebdomadaire de service globale** (dans le même emploi), dans une ou plusieurs collectivités, **soit égale ou supérieure** à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires à temps complet. (**17 h 30**).

Temps non complet - Modification du temps de travail

Loi n 84-53 du 26 janvier 1984 articles 104 et 108 & Loi n 94-1134 du 27/12/1994

Pour les fonctionnaires à temps non complet, une modification de leur temps de travail qui n'excède pas 10 % n'est plus assimilée à une suppression d'emploi.

Cependant, si cette modification a pour effet de les faire travailler moins de 28 heures hebdomadaires (seuil d'affiliation à la CNRACL), cette modification est assimilée à une suppression d'emploi.

(art. 45 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 97 de la loi du 26 janvier 1984).

Cumul d'emplois à temps non complet

CAA Versailles, 2 octobre 2008, commune de Marcoussis, n° 07VE00090

Aux termes de l'article 8 du décret du 20 mars 1991, **un fonctionnaire ne peut occuper un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet que si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de plus de 15 % celle afférente à un emploi à temps complet.**

En l'espèce, l'agent occupait, au sein des effectifs d'une commune, un emploi d'assistante spécialisée d'enseignement artistique à temps complet (soit 20 heures pour ce cadre d'emplois) en qualité d'agent titulaire, et, au sein d'une autre commune, un emploi à temps non complet auquel était attachée une durée de service de 4,33 heures par semaine. La durée totale de service résultant de ces deux emplois excédant de plus de 15 % celle afférente à un emploi à temps complet d'assistant spécialisé d'enseignement artistique, c'est à bon droit que le maire de la seconde commune a pu mettre fin à l'engagement de l'agent.

Pas de temps partiel pour les agents à temps non complet

JO de l'Assemblée nationale du 9 janvier 2007, p. 331, n° 107487.

Seuls les fonctionnaires territoriaux occupant un emploi à temps complet peuvent bénéficier du temps partiel sur autorisation, prévu à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984.

Les agents à temps non complet peuvent néanmoins bénéficier d'un temps partiel de droit pour raisons familiales (article 60 bis de la loi précitée et de l'article 5 du décret mentionné). Dès lors, ils disposent des mêmes quotités que celles des agents à temps complet, c'est-à-dire **50 , 60, 70 ou 80 %** de leur durée hebdomadaire de service.

Le temps partiel de droit

⇒ à l'occasion de chaque **naissance jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant**

⇒ à l'occasion de chaque **adoption** jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant

⇒ pour donner des **soins à son conjoint, à un enfant à charge, à un ascendant** atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave

⇒ pour **créer ou reprendre une entreprise** (durée maximale de 2 ans).

la quotité de temps de travail est de **50 %, 60 %, 70 % ou 80 %** et peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service

Temps partiel pour création ou reprise d'entreprise – durée

loi n° 2010-751 du 05/07/2010 article 45 J.O. du 06/07/2010

La loi relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique **augmente la durée pendant laquelle les agents publics, titulaires ou non, peuvent cumuler leur fonction avec une activité de création ou reprise d'entreprise : 2 ans renouvelables un an, soit 3 ans maxi.**

Cette disposition est d'application immédiate.



La disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise n'est pas modifiée : 2 ans maxi.

Le temps partiel de droit

Décret n° 2006-1284 du 19 octobre 2006 / JO du 21 octobre 2006

Le temps partiel est accordé de plein droit, après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive, à certaines catégories de fonctionnaires :

- ➔ **travailleurs handicapés,**
- ➔ **certaines victimes d'accident de travail ou de maladies professionnelles,**
- ➔ **titulaires d'une pension d'invalidité ...**

Le décret prévoit que l'avis du médecin de médecine professionnelle sera désormais réputé rendu si le médecin ne s'est pas prononcé dans un délai de 2 mois à compter de sa saisine.

Ce type de temps partiel de droit est étendu au bénéfice des agents non titulaires.

Le temps partiel sur autorisation

- ⇒ il s'applique aux fonctionnaires à temps complet, en activité ou en service détaché relevant aussi bien de la CNRACL que du régime général
- ⇒ il nécessite une demande de l'agent concerné
- ⇒ il ne peut être inférieur à un mi-temps
- ⇒ il est accordé sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service
- ⇒ il peut être annualisé, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail dans la collectivité
- ⇒ pour les stagiaires, **il y a incompatibilité entre temps partiel et formation initiale** (accomplissement d'un stage dans un établissement de formation ou enseignement professionnel)

Le temps partiel sur autorisation (suite)

⌘ **Les modalités d'exercice du temps partiel** qui ne sont pas définies par la loi statutaire **sont fixées par l'organe délibérant** de la collectivité:

- ➔ éventail des quotités de travail (entre 50 et 99 % du temps plein) ;
- ➔ durée de l'autorisation;
- ➔ délai de dépôt de la demande;
- ➔ organisation du temps de travail (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, annuelle),
- ➔ La décision de refus doit être précédée d'un entretien et motivée. L'agent peut alors saisir la commission administrative paritaire (CAP).

L'autorisation de travail à temps partiel

Il s'agit d'une décision individuelle qui :

- ⇒ relève de la compétence de l'autorité territoriale.
- ⇒ est accordée par période comprise **entre 6 mois et 1 an.**
- ⇒ est **renouvelable** chaque année **par tacite reconduction dans la limite de 3 ans.**
- ⇒ nécessite au-delà des 3 ans, une demande et une décision expresses.

Les modifications en cours de période .

Il s'agit soit de la réintégration à temps plein, soit d'un changement dans les conditions d'exercice du temps partiel ; dans les deux cas, il y a nécessité d'une demande de l'agent présentée au moins 2 mois avant la date d'effet.

Cependant, le changement peut intervenir sans délai en cas de motif grave à savoir :

- ⇒ diminution substantielle des revenus du ménage.
- ⇒ changement dans la situation familiale.

La situation du fonctionnaire à temps partiel

➔ **Congés annuels** : mêmes droits qu'un agent à temps plein;

➔ **Carrière** : assimilation des périodes à temps partiel à des périodes à temps plein pour:

- ⇒ l'avancement d'échelon et.
- ⇒ l'avancement de grade ;
- ⇒ la promotion interne ;
- ⇒ la formation,

En revanche, les services à temps partiel allongent la durée du stage.

➔ **Retraite** : La possibilité est désormais donnée, depuis le 1er janvier 2004, d'obtenir le décompte des périodes de travail à temps partiel sur autorisation en temps plein en acquittant une sur cotisation.

La rémunération du fonctionnaire à temps partiel

➤ **Rémunération:** réduction **proportionnelle à la quotité de travail.**

Toutefois, pour les services à **80 %** et à **90 %**, la rémunération est égale respectivement à **6/7èmes** et à **32/35èmes**, de celle perçue à temps plein,

Tous les éléments de la rémunération sont proratisés, à l'exception du supplément familial de traitement qui ne peut être inférieur au montant minimum perçu par un agent à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge;

➤ **Le paiement d'heures supplémentaires.**

Le paiement en heures supplémentaires est possible pour les agents à temps partiel. Cependant le taux de l'heure connaît un calcul spécifique :

(Montant annuel brut de l'agent + indemnité de résidence) /
(52 x nombre réglementaire heures/semaine) = Taux de l'heure supplémentaire.

L'heure supplémentaire d'un agent à temps partiel est donc rémunérée au taux de l'heure normale.

La surcotisation du temps partiel pour la retraite

article 47 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003

Cette disposition permet à un agent de voir son temps partiel compté comme du temps plein pour le calcul de sa retraite à condition de verser une surcotisation retraite sur la quotité de temps non travaillée.

Durée maximale non travaillée admise en liquidation / quotité non travaillée

Soit : 360 jours / quotité non travaillée

- ⇒ Un agent travaille à **mi-temps** : il pourra surcotiser sur **2 ans**
- ⇒ Un agent travaille à **80 %** : il pourra surcotiser pendant **5 ans**

➔ Cette disposition n'est applicable que pour les services à temps partiel effectués à **compter du 1er janvier 2004**.

➔ **Seul le temps partiel sur autorisation est concerné.** (le temps partiel de droit pour élever un enfant né ou adopté à compter du 1er janvier 2004 étant déjà pris en compte pour du temps plein lors de la liquidation).

Le taux de la surcotisation du temps partiel pour la retraite

article 47 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003

Le taux de la surcotisation est appliqué au traitement indiciaire brut correspondant à celui d'un agent de même grade échelon et indice et exerçant à temps plein.

Depuis 2008, le taux de surcotisation est déterminé selon la formule suivante :

$$[7,85 \% \times QT] + [QNT \times 80 \% \times (7,85 \% + 27.3\%)].$$

$$\text{soit } (7,85 \% \times QT) + (QNT \times 27,8 \%).$$

QT = Quotité travaillée.

QNT = Quotité non travaillée.

- 9,88 % pour une quotité de travail de 90 %.
- 11,90 % pour une quotité de travail de 80 %.
- 13,93 % pour une quotité de travail de 70 %.
- 15,96 % pour une quotité de travail de 60 %.
- 17,99 % pour une quotité de travail de 50 %.

Le fonctionnaire handicapé n'est pas visé par la surcotisation, il s'acquitte du taux normal en vigueur au moment de la demande. (7,85 % actuellement).

Fin de la cessation progressive d'activité

Circulaire du 6 décembre 2010 relative aux conséquences de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites sur les modalités d'entrée et de sortie du dispositif de cessation progressive d'activité

La loi sur les retraites du 9 novembre 2010 fixe le 1^{er} janvier 2011 comme date de fin de ce dispositif.

Les agents souhaitant demander le bénéfice de la cessation progressive d'activité (CPA) doivent le faire au plus tard le 31 décembre 2010. En effet, l'article 54 de la loi du 9 novembre 2010 sur les retraites met fin au dispositif à compter du 1^{er} janvier 2011, rappelle une circulaire du 6 décembre 2010.

Les demandes arrivant à cette date et ensuite seront donc rejetées. Sauf pour « *le cas particulier des personnels non enseignants atteignant l'âge de 57 ans au cours du mois de décembre 2010* », qui pourront entrer en CPA jusqu'au 1^{er} janvier 2011 inclus. Ce dispositif concerne les fonctionnaires de 57 ans et plus qui occupent un emploi à temps complet.

1-1 Bénéfice de la CPA après le 01/01/2004



Nouvelles conditions pour bénéficier d'une CPA après le 01/01/2004 :

- relever de la catégorie sédentaire
- être âgé de :

2004	2005	2006	2007	2008
55 ans et demi	56 ans	56 ans et 3 mois	56 ans et 6 mois	57 ans

- réunir 33 ans de cotisations auprès d'un ou plusieurs régimes de base obligatoire dont 25 en tant qu'agent public

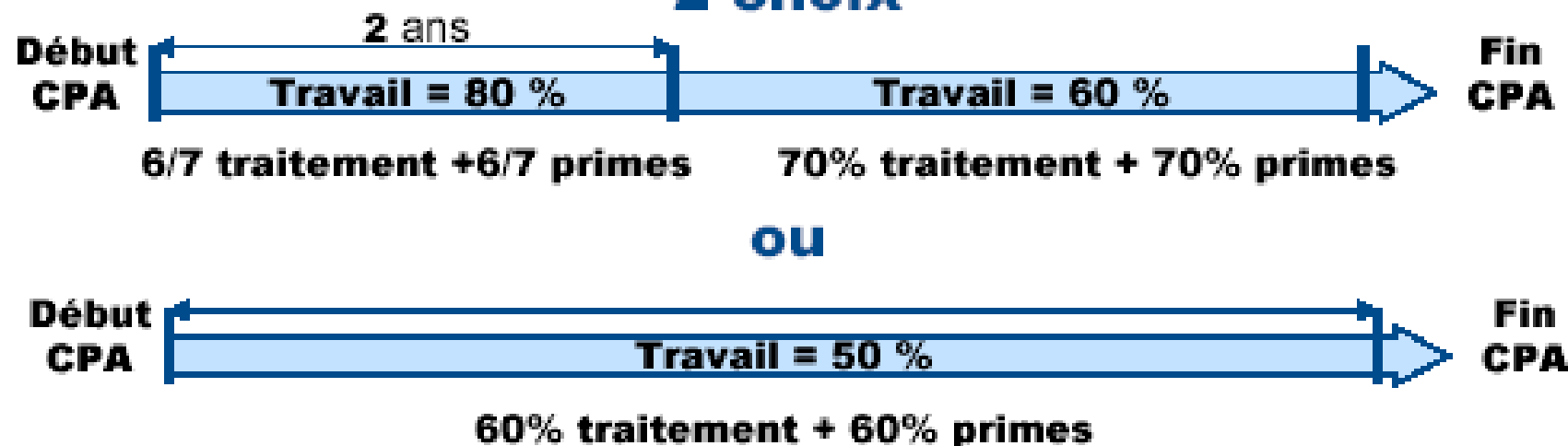
Il est possible de partir en CPA alors même que les droits sont ouverts

1-2 Bénéfice de la CPA après le 01/01/2004



Temps de travail et rémunération

2 choix



DISPARITION DE L'INDEMNITE DE 30 %

NOUVEAUTE :

- possibilité de cotiser sur du temps plein pendant toute la durée de la CPA
- la demande doit être présentée au moment de la demande d'admission en CPA

LES POSITIONS

La Position d'Activité et ses aménagements

La Mise à Disposition

La mise à disposition

Loi n 84-53 du 26 janvier 1984 articles 61 à 63

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son cadre d'emplois ou corps d'origine, est réputé y occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir.

- ⇒ Elle ne peut avoir lieu qu'avec l'accord du fonctionnaire et doit être prévue par une convention conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil.
- ⇒ L'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public en est préalablement informé.
- ⇒ Le fonctionnaire peut être mis à disposition auprès d'un ou de plusieurs organismes pour y effectuer tout ou partie de son service.
- ⇒ Un fonctionnaire peut également être recruté en vue d'être mis à disposition pour effectuer tout ou partie de son service dans d'autres collectivités ou établissements que le sien sur un emploi permanent à temps non complet.

les administrations ou organismes d'accueil

- ➔ des **collectivités territoriales** et de leurs **établissements publics** ;
- ➔ de l'**Etat** et de ses établissements publics ;
- ➔ des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la FPH ;
- ➔ des **organismes contribuant à la mise en oeuvre 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** ;
- ➔ du **CSFPT**, pour l'exercice de ses missions ;
- ➔ des **organisations internationales intergouvernementales** ;
- ➔ d'**Etats étrangers**, à la condition que le fonctionnaire mis à disposition conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec son administration d'origine.

La mise à disposition auprès d'une **organisation syndicale** fait l'objet d'une **réglementation spécifique**.

les conditions financières de la mise à disposition

La mise à disposition donne lieu à remboursement.

Il peut être dérogé à cette règle lorsque la mise à disposition intervient entre une collectivité territoriale et :

- ✓ un **établissement public administratif** dont elle est membre ou qui lui est **rattaché**,
- ✓ auprès du **CSFPT**,
- ✓ auprès d'une **organisation internationale intergouvernementale**
- ✓ auprès d'un **Etat étranger**.

La mise à disposition d'une association donne obligatoirement lieu à remboursement mais la collectivité peut augmenter sa subvention des frais de personnel induits par cette mise à disposition.

(QE n 71425 - JO AN du 27 juillet 2010 - p. 8382).

Le ministre du travail a indiqué que dans un **souci de respect du principe de sincérité budgétaire et de réduction des risques juridiques inhérents aux mises à disposition gratuites**, le législateur (loi n 2007-148 du 2 février 2007) n'avait pas retenu la possibilité de déroger au principe de remboursement obligatoire lors d'une mise à disposition d'un fonctionnaire vers un organisme de droit privé.

Il a précisé qu'afin d'éviter un accroissement des charges des associations désormais tenues à un remboursement impératif, le rapporteur de la commission des lois au Sénat avait estimé préférable de s'orienter vers une augmentation du montant des subventions aux associations en contrepartie de cette obligation de remboursement.

Afin que les associations n'aient pas à réduire leur offre de prestations, les municipalités peuvent donc augmenter leur subvention des frais de personnel induits par les mises à disposition.

Un emploi de direction d'un EPCI ne paraît pas pouvoir être exercé dans le cadre d'une activité accessoire à l'emploi principal, la voie de la mise à disposition à temps partagé étant à privilégier.

(QE n 18161 - JO AN du 15 juillet 2008 - p. 6162)

Le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique a rappelé que le décret du 27 mai 2007 (n 2007-658) définit les activités accessoires à une activité principale dont l'exercice est susceptible d'être autorisé. Il a été précisé que ce décret mentionne (article 3 - 1), parmi ces activités, une « activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif ».

Le secrétaire d'Etat a indiqué que le caractère accessoire de l'activité doit être apprécié au cas par cas (circulaire n 2157 du 11 mars 2008), en tenant compte de trois éléments : l'activité envisagée, les conditions d'emploi de l'agent et les contraintes spécifiques afférentes au service dans lequel l'agent est affecté. La notion d'activité accessoire doit être entendue comme une activité limitée dans le temps, qui peut être occasionnelle ou régulière : mission, vacation, expertise, conseil formation...

L'exercice à titre accessoire d'un emploi de direction dans un EPCI ne paraît pas relever de cette catégorie, la circulaire du 11 mars 2008 précisant que dans le cas d'une activité assurée auprès d'une personne publique, il ne peut s'agir de pourvoir un emploi vacant, y compris lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps non complet.

Le secrétaire d'Etat a par contre indiqué que la récente réforme de la mise à disposition des fonctionnaires permet de répondre au besoin de souplesse en matière de personnel dans la relation entre un EPCI et ses communes membres, même si la mise à disposition doit s'inscrire dans le respect de la réglementation du temps de travail. Il a été précisé que la loi du 2 février 2007 prévoit que les fonctionnaires territoriaux peuvent être mis à disposition à temps partagé auprès d'un ou plusieurs organismes pour y effectuer tout ou partie de leur service.

Un agent d'une commune membre d'un EPCI peut donc exercer ses fonctions pour une partie de son temps auprès de cet EPCI tout en restant géré et rémunéré par son administration d'origine. La voie de la mise à disposition à temps partagé est donc à privilégier dans le cas d'un fonctionnaire territorial appelé à exercer des fonctions dans une commune et dans un EPCI.

Un fonctionnaire mis à disposition ne peut être rémunéré des heures supplémentaires effectuées en sus de ses obligations statutaires que par la structure auprès de laquelle il est mis à disposition.

(CAA Nancy - 6 décembre 2007 - n° 06 NC 01512)

La juridiction d'appel a rappelé qu'en vertu des dispositions législatives et réglementaires en vigueur en la matière, le fonctionnaire mis à disposition demeure dans son corps d'origine (il est réputé y occuper son emploi) et continue à percevoir la rémunération correspondant à l'emploi qu'il occupe. **Le fonctionnaire ne peut percevoir aucun complément de rémunération mais il peut prétendre à l'indemnisation des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions.**

La CAA a considéré qu'il résultait de ces dispositions que si un fonctionnaire mis à disposition d'un organisme à caractère associatif demeure rémunéré par l'administration à laquelle il est rattaché, les obligations de cette dernière sont limitées au versement du traitement, de l'indemnité de résidence et, le cas échéant, du supplément familial de traitement, à l'exclusion de l'indemnisation des éventuelles sujétions découlant de l'activité effectuée au service de l'organisme d'accueil.

mise à disposition de personnels de droit privé

- ➔ Les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs peuvent, **lorsque des fonctions exercées en leur sein nécessitent une qualification technique spécialisée**, bénéficier de la **mise à disposition de personnels de droit privé**, dans les cas et conditions définis par décret en Conseil d'Etat.
- ➔ Cette mise à disposition est assortie du **remboursement** par la collectivité territoriale ou l'établissement public des rémunérations, charges sociales, frais professionnels et avantages en nature des intéressés et de la passation d'une **convention** avec leur employeur.
- ➔ Les personnels ainsi mis à disposition sont soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où ils servent et aux obligations s'imposant aux fonctionnaires.

la procédure

La mise à disposition intervient au terme des étapes suivantes:

1. **avis de la commission nationale de déontologie** en cas de mise à disposition auprès d'un organisme privé;
2. **avis de la commission administrative paritaire (CAP) ;**
3. **Information de l'organe délibérant (pour les organismes d'intérêt général uniquement) ;**
4. **signature d'une convention** entre l'autorité territoriale d'origine et l'organisme d'accueil prévoyant les conditions de mise à disposition (nature des fonctions confiées, conditions d'emploi et d'évaluation) et le remboursement de la rémunération et des charges sociales par l'organisme d'accueil;
5. **prise de l'arrêté** de mise à disposition par l'autorité territoriale d'origine et publication;
6. **transmission au contrôle de légalité** de l'arrêté et de la convention annexée.

la situation du fonctionnaire mis à disposition

A l'exception des décisions relatives aux conditions de travail et aux congés annuels, **l'autorité territoriale d'origine exerce l'ensemble des prérogatives statutaires** et notamment:

- ➔ l'avancement d'échelon et de grade ;
- ➔ la notation (sur la base du rapport de l'organisme d'accueil et, s'il s'agit d'une collectivité territoriale, d'une proposition de notation) ;
- ➔ la discipline.;
- ➔ les autorisations de travail à temps partiel ou de congés de formation.

C'est également **la collectivité d'origine qui verse sa rémunération** au fonctionnaire mis à disposition.

la durée et la fin de la mise à disposition

La mise à disposition ne peut excéder **3 ans** et est **renouvelable** par période n'excédant pas 3 ans. Elle peut prendre fin avant le terme fixé à l'initiative de la collectivité d'origine, de l'organisme d'accueil ou du fonctionnaire mis à disposition.

.

A l'issue de la mise à disposition, l'agent est réaffecté dans les fonctions qu'il exerçait ou, en cas d'impossibilité, après avis de la commission administrative paritaire (CAP), dans des fonctions hiérarchiquement comparables.

LES POSITIONS

La Position d'Activité et se aménagements

LES CONGÉS

- ⇒ les congés pour indisponibilité physique
- ⇒ les congés hors indisponibilité physique
- ⇒ les autorisations d'absence

SÉQUENCE DE FORMATION 6
LES POSITIONS

**LE CONGÉ PARENTAL ET LE
CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTAL**

Congé parental

Article 75 de la loi du 26 janvier 1984.

L'article 75 de la loi du 26 janvier 1984 relatif à la position de congé parental prévoit que le congé parental ne peut être accordé, lorsqu'il s'agit de la mère, **qu'après un congé pour maternité, et ce jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.**

Ces dispositions n'imposent pas à la mère de solliciter un congé parental immédiatement après son congé de maternité. Elle **peut, en effet, choisir de faire commencer son congé parental à tout moment à l'intérieur de la période légale susvisée.**

Disponibilité et congé parental

Article 75 de la loi du 26 janvier 1984.

Une fonctionnaire en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans peut-elle bénéficier d'un congé parental, en cas de nouvelle naissance survenue pendant sa disponibilité alors qu'elle n'a pas sollicité sa réintégration et n'a pas été placée, à l'occasion de cette nouvelle naissance, en congé de maternité ?

NON. Le congé parental est accordé à l'occasion de chaque naissance. Cependant, ce droit, ouvert à l'occasion de chaque naissance, est accordé « dans les mêmes conditions » que le congé parental initial, c'est-à-dire **nécessairement après un congé de maternité**. En conséquence, **si la mère fonctionnaire en disponibilité de droit n'a pas réintégré son administration et bénéficié d'un congé de maternité à l'occasion de cette nouvelle naissance, elle ne remplit pas les conditions pour qu'un congé parental soit octroyé.**

Congé de présence parentale

Article 75bis de la loi du 26 janvier 1984.

Lorsque

⇒ **l'accident,**

⇒ **la maladie** ou

⇒ **le handicap grave de leur enfant**

nécessite :

⇒ des **soins contraignants** ou

⇒ leur **présence soutenue** à ses côtés,

les parents, **agents territoriaux, titulaires ou non titulaires** ont la possibilité de

⇒ **cesser** ou de

⇒ **réduire** leur activité professionnelle pendant une durée maximum d'**un an**

Ce congé non rémunéré est accordé de droit.

Dans cette position, le fonctionnaire conserve ses **droits à l'avancement d'échelon, réduits de moitié**. Il n'acquiert **pas de droits à la retraite**.

Congé de présence parental – Procédure

Article 75bis de la loi du 26 janvier 1984.

L'agent doit adresser sa demande écrite à son employeur dans un délai de 15 jours avant le début du congé ou de la réduction d'activité, pour une **durée** initiale de quatre mois au plus, renouvelable deux fois, dans la limite d'un an.

Il devra produire une **attestation du médecin traitant** de l'enfant certifiant que la gravité de l'état de santé de son enfant rend nécessaire sa présence auprès de lui pendant une période déterminée.

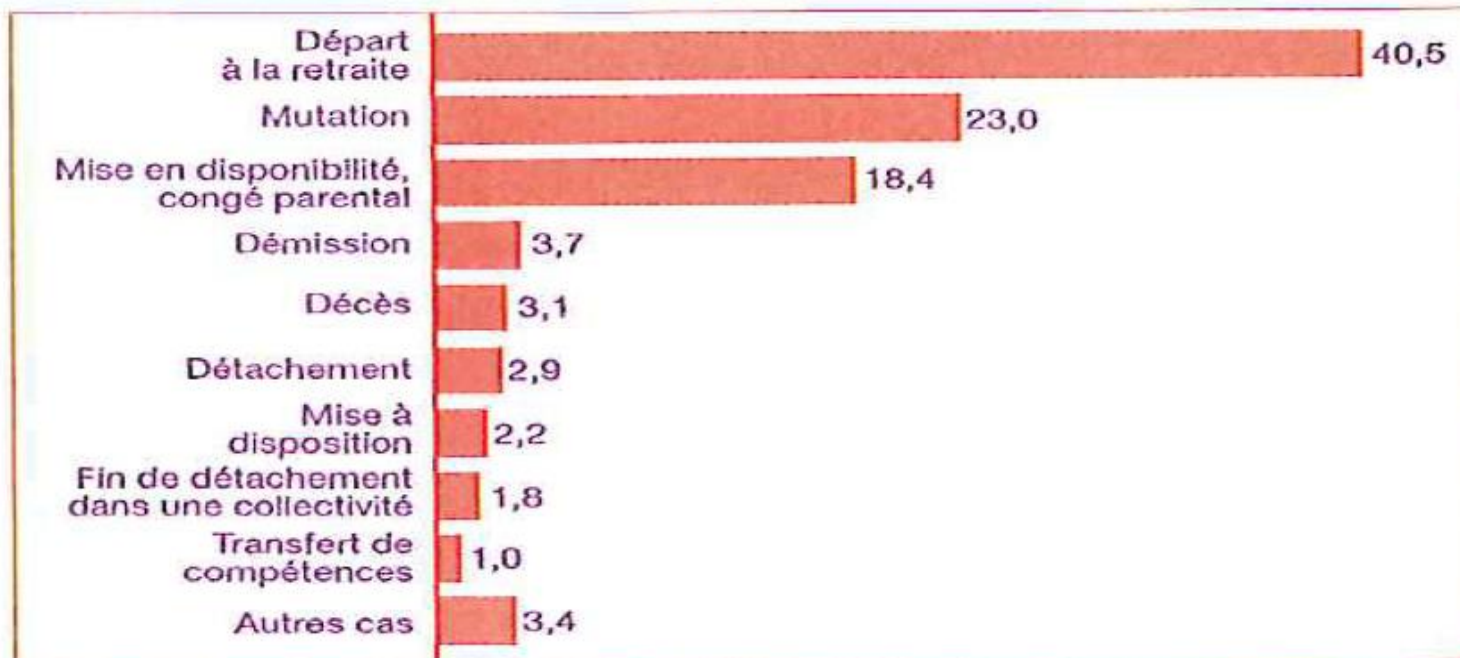
Réintégration :

A l'issue de son congé ou en cas de diminution des ressources du ménage ou en cas de décès de l'enfant, l'agent est réintégré **de plein droit** dans son cadre d'emplois d'origine.

Allocation de présence parentale :

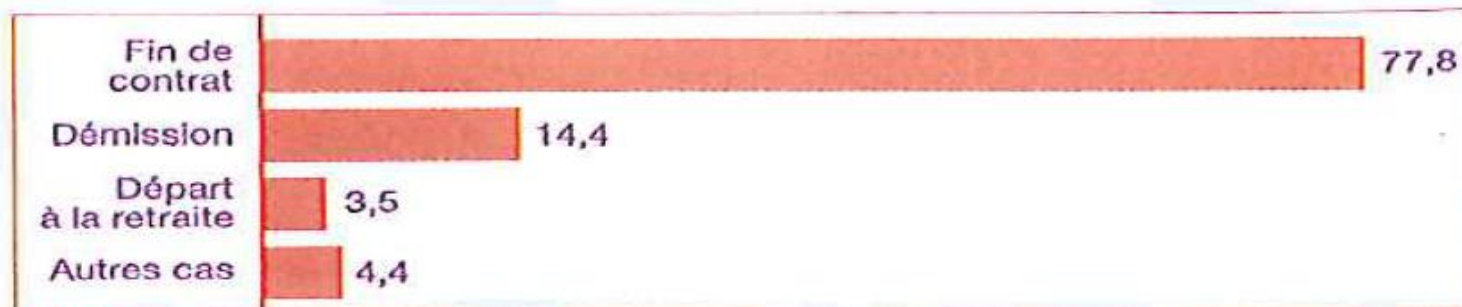
Ce congé peut donner lieu à une **allocation** de présence parentale, **servie directement par la Caisse d'allocations familiales**, au titre des prestations familiales.

Principaux motifs de départ des titulaires (en %)



Source : Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31/12/2007, CNFPT, janvier 2010.

Principaux motifs de départ des non titulaires (en %)



Source : Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31/12/2007, CNFPT, janvier 2010.

LES POSITIONS

LE DÉTACHEMENT

le détachement et la position hors cadres

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 art. 64 à 69 (détachement) ; 70 et 71 (position hors cadres)

Loi n° 93-122 du 29 janvier 93 art .87 (commission nationale de déontologie)

Décret n° 86-68 du 13 janvier 86 art. 2 à 16 et 27 (détachement) ; 16 et 17 (position hors cadres)

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

Certains cas de détachement peuvent être prolongés par une mise hors cadres

On peut distinguer :

➔ **les détachements accordés sous réserve des nécessités du service**

➔ **Les détachements de droit.**

La durée du détachement détermine les conditions de la réintégration.

Détachement : la règle des 15 % est supprimée

La règle prohibant le détachement des fonctionnaires territoriaux dès lors que la rémunération globale afférente à l'emploi de détachement excède de plus de quinze pour cent la rémunération globale perçue dans l'emploi d'origine est supprimée par le décret n° 2008-654 du 2 juillet 2008 (date d'effet au 3 juillet 2008).

Ce décret procède à l'abrogation de cette disposition figurant dans les décrets :

- n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux,
- n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés et le
- n° 90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

Les détachements accordés sous réserve des nécessités du service

De manière **non exhaustive**, on peut citer les détachements:

⇒ **vers une autre fonction publique**: administration et établissement public de l'État ou fonction publique hospitalière;

⇒ **auprès d'une collectivité ou d'un établissement public territorial**: un fonctionnaire territorial peut être détaché au sein de sa collectivité ou d'une autre sur un **emploi fonctionnel** ou sur un **emploi de cabinet**.

En revanche, le détachement dans un autre cadre d'emplois n'est pas possible au sein de la même collectivité, sauf cas particuliers : stage, reclassement pour inaptitude physique, ou après suppression d'emploi

⇒ **auprès de la ville de Paris**: dotée de statuts spécifiques, la ville de Paris n'est accessible aux fonctionnaires des autres collectivités territoriales que par la voie du détachement;

Les détachements accordés sous réserve des nécessités du service

- ⇒ auprès d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public;
- ⇒ auprès d'un établissement public ne relevant ni de l'État ni d'une collectivité territoriale;
- ⇒ vers une entreprise privée assurant des missions d'intérêt général, et notamment titulaire d'une délégation de service public sous réserve de l'approbation préalable par l'autorité territoriale du projet de contrat de recrutement;
- ⇒ auprès d'un organisme privé ou d'une association complétant l'action d'une collectivité publique;
- ⇒ pour s'engager dans l'armée française;
- ⇒ en qualité d'assistant parlementaire national ou européen ...

Les détachements de droit

Le détachement est de droit lorsqu'il est prononcé:

➔ Pour l'accomplissement

⇒ d'un stage dans un grade de la fonction publique.

⇒ d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un grade de la fonction publique.

Exemple: un rédacteur titulaire admis au concours d'entrée à l'un des instituts régionaux d'administration (IRA) est détaché auprès de l'Etat pour la durée de la scolarité dans cette école d'application;

⇒ pour suivre un cycle de préparation à un concours organisé par l'administration.

Exemple: préparation au concours d'entrée à l'Ecole nationale d'administration (ENA) organisée par le ministère des finances;

➔ pour exercer les fonctions de membre du gouvernement ou une fonction publique élective (député national ou européen, sénateur, certains élus locaux) ;

➔ pour exercer un mandat syndical

Les effets du détachement

la soumission aux règles régissant l'emploi d'accueil en matière de :

rémunération (toutefois, sauf exception, le détachement ne peut être prononcé si la rémunération de l'emploi d'accueil excède de plus de 15 % la rémunération globale perçue dans l'emploi d'origine) ;

conditions de travail (congés, horaires) ;

protection sociale (hors retraite) ;

notation (dans le cas d'un détachement hors fonction publique, c'est l'autorité territoriale d'origine qui note sur la base d'un rapport établi par le chef de service de l'emploi d'accueil) ;

discipline (sauf pour les fautes passibles de sanctions soumises à l'avis du conseil de discipline, lesquelles ne peuvent être infligées que par l'autorité d'origine) ;

Principe du non-détachement au sein de sa propre collectivité

article 2 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986

Exceptions

Il s'agit des cas suivants :

- ⇒ **accomplissement du stage préalable à la titularisation ;**
- ⇒ **détachement pour occuper un poste de collaborateur de cabinet ;**
- ⇒ **accès aux emplois administratifs et techniques de direction (directeur général des services, directeur général adjoint, directeur général des services techniques) ;**
- ⇒ **en cas d'inaptitude physique à exercer un emploi** (article 97 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) .

À noter

Tous les cadres d'emplois sont accessibles aux fonctionnaires 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 (article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 janvier 1983).

Situation des fonctionnaires détachés au regard de la retraite

- lorsque l'emploi de détachement conduit à pension au titre du code des pensions civiles de retraite ou du régime de la CNRACL.
- ✓ **La cotisation de l'employeur** prévue à l'article 2 du décret n°84-971 du 30 octobre 1984 est portée à **50 % du traitement brut afférent à l'indice correspondant à l'emploi, au grade et à l'échelon détenus dans l'emploi de détachement**
- si le fonctionnaire n'est pas détaché dans un emploi conduisant à pension de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL),
- ✓ il acquitte sa cotisation retraite à partir d'un ordre de reversement adressé par la collectivité d'origine.

la durée et la fin du détachement

la durée du détachement détermine les conditions de la réintégration:

à l'issue :

⇒ d'un **détachement de courte durée** (6 mois maximum non renouvelables), ou

⇒ d'un **détachement pour l'accomplissement d'un stage,**

la réintégration est obligatoire dans l'emploi occupé antérieurement;

la durée et la fin du détachement

⇒ à l'**expiration d'un détachement de longue durée** (5 ans maximum renouvelables indéfiniment), **le fonctionnaire est réintégré et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade dans la collectivité d'origine.**

S'il refuse l'emploi qui lui est proposé, le fonctionnaire est placé en **disponibilité d'office** jusqu'à ce qu'un poste correspondant à son grade soit créé ou devienne vacant.

En l'absence d'emploi vacant à l'expiration du détachement de longue durée, l'agent est **maintenu en surnombre pendant un an** dans la collectivité d'origine dans les conditions prévues en cas de suppression d'emploi;

Si au terme de l'année de surnombre, le fonctionnaire ne peut être réintégré et reclassé, il est pris en charge par le CNFPT (A+) ou le Centre de Gestion territorialement compétent.

Fin de détachement du fonctionnaire

Conseil d'Etat du 26 septembre 2007, requête n° 300035, M. X.

En principe, lorsqu'à la fin du détachement aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire doit être maintenu en surnombre. Mais il en va différemment si c'est l'agent lui-même qui est à l'origine de cette fin de détachement.

Le Conseil d'Etat a rappelé qu'en principe, lorsque aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité d'origine. Mais ces dispositions *« ne visent que le cas où la fin du détachement résulte d'une initiative de l'administration »*. En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que c'est l'agent lui-même qui a demandé à être déchargé de ses fonctions.

Dès lors, les dispositions applicables sont celles de l'article 10 du décret du 13 janvier 1986, qui prévoit que l'intéressé **« cesse d'être rémunéré si son administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement : il est alors placé en disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration. Si celle-ci n'est pas intervenue à la date du terme initialement prévu par l'arrêté prononçant son détachement, l'intéressé est alors réintégré dans les conditions prévues par l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée »**.

Renouvellement d'un détachement

Conseil d'Etat, 10 avril 1995, req. n° 140 784.

Un fonctionnaire placé en position de détachement a-t-il un droit au renouvellement de son détachement ?

S'il s'agit d'un détachement de plein droit pour exercer, par exemple, un mandat syndical ou électif, **le renouvellement est, tout comme le détachement initial, accordé de plein droit.**

En revanche, dans tous les autres **cas de détachements discrétionnaires**, c'est-à-dire non octroyés de plein droit, **le fonctionnaire ne dispose d'aucun droit au renouvellement de son détachement.**

Le Conseil d'Etat a jugé qu'en l'absence de texte de caractère législatif ou réglementaire le prescrivant, **aucun fonctionnaire ne saurait se prévaloir utilement d'un droit acquis au renouvellement de son détachement.**

Références. Articles 2 et 4 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux.

la position hors cadres

Certains cas de détachement :

- ⇒ organismes internationaux;
- ⇒ organismes d'intérêt communal, départemental ou régional;
- ⇒ emploi de contractuel dans une administration ou une entreprise publique;

peuvent, sur demande du fonctionnaire réunissant 15 ans de services effectifs, être prolongés par la « mise hors cadres » auprès de l'administration ou de l'organisme de détachement.

la position hors cadres

Dans cette position, le fonctionnaire perd ses droits à l'avancement et à la retraite, mais bénéficie des mêmes modalités de réintégration qu'à l'issue d'un détachement.

L'intérêt de la position hors cadres comparée à celle du détachement réside dans l'absence de limite financière (plafond des 115%) à la rémunération perçue dans l'emploi d'accueil.

Toutefois, compte tenu du nombre restreint de cas de détachement concernés, la position « hors cadres » est dans la pratique très peu utilisée par les fonctionnaires territoriaux.

LES POSITIONS

LA DISPONIBILITÉ

La disponibilité

Loi N° 84-53 du 26 janvier 1984 art. 72 et 73 - Décret N° 86.68 du 12/01/86 art. 18 à 27

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.

On distingue :

➔ **la disponibilité sur demande ;**

Lorsque la disponibilité est sollicitée par l'agent, l'autorité territoriale

⇒ dispose d'une marge de manœuvre _ **disponibilité sous réserve**

⇒ ou au contraire, a compétence liée – **disponibilité de droit**

pour accorder la disponibilité selon le motif pour lequel elle est demandée.

➔ **la disponibilité d'office.**

Les circonstances dans lesquelles le fonctionnaire a été placé en disponibilité n'ont pas d'incidence sur sa situation en cours de disponibilité, mais elles affectent les modalités de sa réintégration.

La disponibilité accordée sous réserve des nécessités du service

Après avis de la commission administrative paritaire (CAP), la disponibilité est accordée sous réserve des nécessités du service dans les cas suivants:

⇒ **pour convenances personnelles ;**

durée : 3 ans maximum renouvelable dans la limite de 10 ans pour l'ensemble de la carrière

⇒ **pour créer ou reprendre une entreprise ;**

durée : 2 ans maximum

⇒ **pour études ou recherches présentant un intérêt général;**

durée : 3 ans maximum renouvelable une fois pour une durée égale

⇒ **pour exercer une activité relevant de sa compétence dans un organisme international ou dans une entreprise publique ou privée.**

durée : 3 ans maximum renouvelable une fois pour une durée égale

La disponibilité de droit

⇒ pour élever un enfant de moins de 8 ans ;

durée : 3 ans maximum renouvelables autant de fois **jusqu'au huitième anniversaire**

⇒ pour suivre son conjoint astreint professionnellement à une résidence éloignée ;

durée : 3 ans maximum renouvelables **indéfiniment**

⇒ pour donner des soins au conjoint, à un enfant ou à un ascendant à la suite

⇒ d'un accident ou d'une maladie grave ;

durée : **3 ans maximum renouvelables deux fois**

⇒ ou d'un handicap;

durée : **3 ans maximum renouvelables indéfiniment ou jusqu'au vingtième anniversaire de l'enfant**

⇒ pour exercer un mandat d'élu local ;

durée du mandat

⇒ pour effectuer un déplacement à l'étranger, dans un DOM ou un TOM en vue d'une adoption.

durée : **6 semaines maximum par agrément**

Les cas de disponibilité d'office

➔ à l'expiration des congés de maladie (CMO, CLM, CLD)

➔ après avis du comité médical départemental en cas à la fois d'inaptitude physique temporaire et d'impossibilité de procéder immédiatement à un reclassement dans un autre cadre d'emplois (**1 an maximum renouvelable 3 fois**) ;

➔ à l'issue de certaines situations statutaires,

Exemples: **refus par le fonctionnaire du poste proposé à l'expiration d'une période :**

- ⇒ **de détachement ;**
- ⇒ **de congé parental ;**
- ⇒ **de position hors cadres.**

durée maximum : 3 ans

➔ **Interruption du détachement à l'initiative de l'agent ne pouvant donner lieu à une réintégration immédiate dans la collectivité d'origine.**

durée limitée au terme initialement prévu pour le détachement

La situation du fonctionnaire en disponibilité

Quelles que soient les circonstances dans lesquelles le fonctionnaire a été placé en disponibilité, sa situation présente les caractéristiques suivantes :

- ➔ **suspension des droits à l'avancement et à la retraite ;**
- ➔ **perte du droit à la rémunération;**
- ➔ **contrôle de l'activité privée ou libérale exercée pendant la disponibilité,**

Lorsque le fonctionnaire entend exercer une activité privée ou libérale, il doit en informer l'autorité territoriale (et le préfet du département), qui est alors tenue de saisir la commission nationale déontologie chargée d'apprécier la compatibilité de l'activité privée projetée avec les fonctions exercées précédemment par l'agent

L'avis de la commission ne lie pas la décision de l'autorité territoriale,

Exemple: le directeur des services techniques d'une commune ne peut, pendant une période de disponibilité pour convenances personnelles, exercer d'activité dans une entreprise privée avec laquelle il avait été chargé de la passation de marchés publics.

Versement d'un demi-traitement aux fonctionnaires placés en disponibilité d'office dans l'attente d'une mise à la retraite pour invalidité

Les fonctionnaires territoriaux relevant du régime spécial ne percevaient auparavant plus aucune rémunération une fois que leurs droits à congés pour inaptitude physique étaient épuisés, ni pendant le délai d'instruction du dossier de demande d'admission à la retraite pour invalidité.

Le décret n° 2008-1191 du 17/11/2008 a modifié le décret n° 87-602 du 30/07/1987 et **prévoit désormais que ces fonctionnaires qui font l'objet d'un dossier d'admission à la retraite pour invalidité après un congé de maladie (art 17* et 37**) conservent le bénéfice de leur demi-traitement jusqu'au prononcé de la mise à la retraite** (après avis de la commission de réforme). Dans cette situation, l'agent est généralement placé en disponibilité d'office prévue par l'article 19 du décret n° 86-68 du 13/01/1986.

Le bénéfice d'un demi-traitement est dans ce cas une dérogation au principe selon lequel la disponibilité est une position qui n'ouvre pas droit à versement d'une rémunération. En effet, l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984 précise que « 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 avancement et à la retraite ».

N.B. : La période de disponibilité d'office n'entre pas dans la constitution du droit à pension.

* article 17 du décret n° 87-602 du 30/07/1987 : congé de maladie ordinaire

** article 37 du décret n° 87-602 du 30/07/1987 : congé de longue maladie et congé de longue durée

La réintégration après la disponibilité

les modalités de la réintégration diffèrent selon les cas de disponibilité:

➔ à l'expiration d'une disponibilité accordée de droit sur demande pour raisons familiales ou d'office après un congé de maladie, la réintégration a lieu selon les mêmes modalités qu'à l'issue d'un détachement.;

➔ dans les autres cas, la réintégration n'a lieu qu'à l'une des trois premières vacances d'emploi si la durée de la disponibilité n'a pas excédé 3 ans.

➔ Si la durée de la disponibilité a dépassé 3 ans, la réintégration a lieu, selon la jurisprudence, dans un « délai raisonnable ».

Quelle que soit la durée de la disponibilité, le fonctionnaire qui n'a pu obtenir sa réintégration faute d'emploi vacant ouvre droit aux allocations de chômage à la charge de la collectivité employeur (C.A.A. de Bordeaux n° 08BX01149 du 10/03/2009.

Un fonctionnaire en disponibilité pour convenance personnelle depuis moins de six mois a-t-il un droit à réintégration dans son ancien poste de travail ?

Dans ce cas, la réintégration dans le poste ne constitue pas un droit, mais une simple possibilité.

Seule la disponibilité de droit, pour raisons familiales d'une durée inférieure à six mois, ouvre droit à une réaffectation dans l'emploi antérieurement occupé.

En effet, la loi du 26 janvier 1984 prévoit que le fonctionnaire, mis en disponibilité de droit, sur demande, pour raisons familiales, doit être **réintégré dans les mêmes conditions que le fonctionnaire détaché**, c'est-à-dire dans son ancien poste de travail, si la disponibilité a duré moins de six mois.

En revanche, **dans les autres cas**, le fonctionnaire dispose simplement d'un droit à **réintégration dans un emploi de son grade**. Toutefois **la collectivité est obligée de lui proposer un poste à l'une des trois premières vacances si la disponibilité n'a pas excédé trois ans**.

Enfin, dans tous les cas de disponibilité sur demande de plus de trois mois, le fonctionnaire doit faire connaître à son administration sa décision de solliciter le renouvellement de sa disponibilité ou de réintégrer son cadre d'emplois d'origine, trois mois au moins avant l'expiration de la période de disponibilité.

La réintégration après la disponibilité

La réintégration est subordonnée à un certain nombre de conditions :

➔ **demande de l'agent formulée 2 mois au moins avant** l'expiration de la période de disponibilité en cours (pour les cas de disponibilité sur demande)

➔ **vérification de l'aptitude physique à j'exercice des fonctions** afférentes au grade par un médecin agréé et éventuellement par le comité médical départemental ;

➔ **avis de la commission administrative paritaire ;**

➔ **existence d'un poste vacant**

nominations « pour ordre »

article 12 de la loi n° 893-634 du 13-07-1983

Les nominations destinées à donner un titre à un fonctionnaire sans que celui-ci occupe effectivement un emploi correspondant sont nulles et de nul effet.

(CE, 19-11-1926, Mozart, RD public. 1927.75; CE 30-06-1950, Massonaud, Req. n° 1326, Rec. P. 400, concl. Delvolvé).

Cas d'un fonctionnaire nommé dans un nouveau corps et placé le même jour en position de détachement

(CE, 08-01-1971, Assoc. Des magistrats et anciens magistrats de la Cour des Comptes, Rec. p. 25; CE, 05-05-1971, Préfet de Paris et Min. Intérieur c/ Synd. Chrétien de la Préfecture de la Seine, Rec. p. 329, AJDA 1972.301, note V.S.).

Cas d'une nomination d'un magistrat à Meaux suivie rapidement d'une affectation à Paris

(CE, ass. 15-05-1981, Maurice, Req. n° 33041, Rec. p. 221, AJDA 1982.86, concl. Bacquet; CE, 09-11-1990, Fleret, RD publ. 1990.1104; CE, 12-06-1991, Assoc. Professionnelle des magistrats, AJDA 1991.576).