

Le point
sur...

... Les positions statutaires

Nous poursuivons ici notre dossier sur les positions statutaires initié lors du n°118 de Fonction Publique mai 2005.

IV - La position hors cadres

1) Textes :

- ◆ Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée (art. 32, 49 et 50).
- ◆ Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat (art. 40, 41 et 50).

2) Définition :

La position hors cadres est « celle dans laquelle un fonctionnaires remplissant les **conditions pour être détaché** auprès d'une administration ou d'une entreprise publique, dans un emploi **ne conduisant pas à pension** du régime général de retraite, ou détaché auprès d'organismes internationaux, peut être placé, sur sa demande, pour servir dans cette administration ou entreprise, ou dans cet organisme » (art. 49 Loi n° 84-16).

C'est une position dans laquelle le fonctionnaire exerce **hors** de son administration d'origine et **cesse de bénéficier** de ses droits à **l'avancement** et à la **retraite**. Le fonctionnaire hors cadres est soumis au régime statutaire et de retraite régissant la fonction qu'il exerce dans cette position.

3) Conditions et modalités du placement hors cadres :

La position hors cadres ne peut être

prononcée qu'avec l'**accord** du fonctionnaire. Il doit donc en effectuer la demande.

Le fonctionnaire doit compter **au moins 15 années** de services effectifs civils et militaires ou de service national valables pour la constitution du droit à pension et remplir les conditions pour être **détaché**.

Le fonctionnaire peut servir soit :
auprès d'une entreprise publique,
auprès d'une administration de l'Etat ou d'un établissement public de l'Etat dans un emploi ne conduisant pas à pension du régime général de retraite,
d'un groupement d'intérêt public,
d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ne conduisant pas à pension de la CNRACL,
d'un organisme international.
Par dérogation, le fonctionnaire déjà placé en position de détachement depuis 5 ans auprès d'une organisation internationale peut être placé sur sa demande en position hors cadres.

- La décision de l'autorité compétente ne peut intervenir **qu'après avis** de la ou des CAP.
- La mise hors cadres **ne peut excéder 5 années** mais elle peut toutefois être **renouvelée** par arrêté du seul ministre dont relève l'intéressé par période n'excédant pas 5 ans.
- Le fonctionnaire hors cadres cessant de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite, les retenues pour pension prévues à l'article L. 61 du CPCMR et la contribution complémentaire prévue par la réglementation ne sont pas exigibles. Il est soumis au **régime de retraite** régissant la

fonction qu'il exerce dans cette position hors cadres.

4) Le renouvellement et la fin de la position hors cadres :

En cas de souhait de renouvellement de la position hors cadres, le fonctionnaire doit faire connaître à son administration d'origine **3 mois au moins avant** son expiration, sa décision de solliciter le renouvellement de la position hors cadres. Il en est de même s'il souhaite réintégrer son corps d'origine.

- L'administration ou l'organisme d'accueil fait connaître au fonctionnaire et à son administration d'origine, **au moins 2 mois avant** le terme de la période de mise hors cadres, sa décision de renouveler ou non la position hors cadres.
La circulaire n° FP 3 n°2045 du 13 mars 2003 relative à la modification du régime de certaines positions statutaires des fonctionnaires de l'Etat précise que les délais de prévenance « *visent principalement à favoriser la gestion prévisionnelle des effectifs...* ».
- A l'expiration d'une période hors cadres et lorsqu'elle n'est pas renouvelée, la **réintégration** est **obligatoirement** prononcée à la première vacance. Le fonctionnaire réintégré est affecté à un emploi correspondant à son grade. Les droits à pension du fonctionnaire réintégré, au regard du Code des Pensions Civiles et Militaires des Retraites

(CPCMR), recommencent à courir à compter de la réintégration. Le décret n° 85-986 modifié précise (art. 4 dernier alinéa) que « dans le cas où le fonctionnaire ne pourrait prétendre à pension au titre du régime de retraite auquel il a été affilié pendant sa position hors cadres, il peut, dans les 3 mois suivant sa réintégration, solliciter la prise en compte au titre du CPCMR de la période

considérée » (sous réserve du versement de la retenue prévue à l'article L. 61 du CPCMR correspondant à la période calculée sur les émoluments attachés à l'emploi dans lequel il est réintégré).

■ Quand le fonctionnaire cesse d'être en position hors cadres et **n'est pas réintégré** dans son corps d'origine, il peut être admis

à la retraite et prétendre à la pension de l'article 4 du CPCMR.

La jouissance de cette pension est immédiate lorsque la position hors cadres prend fin en raison d'une invalidité (cf. Décret n° 85-986 modifié art. 41 al. 2).

En 2002, la position hors cadres ne représentait que 0,1 % des effectifs de la fonction publique d'Etat.

V - La disponibilité

1) Textes :

◆ Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée (articles 32, 51, 52 et 72).

◆ Décret n° 85-986 du 16 septembre modifié (art. 42 et s).

2) Définition :

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui est placé **hors de son administration** ou service d'origine et **cesse de bénéficier** de ses droits à **l'avancement** et à la **retraite** (art. 51 Loi n° 84-16).

Le fonctionnaire cesse de percevoir son traitement.

La disponibilité est prononcée **soit à la demande** de l'intéressé (de droit ou sous réserve de nécessités de service), **soit d'office** à l'expiration des congés maladie, de longue maladie et de longue durée.

La disponibilité sur demande ne peut être prononcée **qu'après avis de la CAP**.

Un stagiaire ne peut pas obtenir de mise en disponibilité, en revanche il peut demander **un congé sans traitement** (cf. Art. 19, 20, 24 Décret n° 94-874).

Un enseignant ne peut demander de disponibilités qu'à compter du début de l'année scolaire (sauf exceptions, cf. : *Circulaire MEN du 27 juin 1961 portant dispositions relatives aux fonctionnaires exerçant dans un établissement scolaire*).

3) Les cas de disponibilité :

La mise en disponibilité d'office :

La mise à disponibilité d'office est prononcée à **l'expiration** des droits statutaires à congés de maladie, de longue maladie et de longue durée et s'il ne peut être procédé au **reclassement** du fonctionnaire qui en a bénéficié [cf. « *Fonction publique* » n°115 de février 2005 et n°116 de mars 2005].

La durée de la disponibilité d'office ne peut excéder **1 an**, renouvelable deux fois pour une durée égale (exceptionnellement trois fois après avis du comité médical dans certains cas, cf. art. 43 Décret n°85-986).

A l'issue de la disponibilité d'office et si le fonctionnaire n'a pu bénéficier d'un reclassement il est soit réintégré dans son administration d'origine, soit admis à la retraite, soit, s'il n'a pas droit à pension, licencié. [cf. : CE 13 février 2004 req. n°249049 « M. Pierre Henri »].

La mise en disponibilité sur demande :

La mise en disponibilité peut être accordée sur demande de l'intéressé.

● Sous réserve des nécessités du service :

La mise en disponibilité est soumise aux nécessités de service lorsqu'elle est accordée pour :

- **Des études et recherches** présentant un intérêt général. La durée de la disponibilité ne peut excéder 3 ans mais est renouvelable une fois pour une durée égale ;

- **Convenances personnelles**. La durée de la disponibilité dans ce cas ne peut excéder 3 ans mais est renouvelable dans la limite de 10 années pour l'ensemble de la carrière.

- Pour créer ou reprendre une entreprise :

Dans ce cas, le fonctionnaire doit avoir accompli **au moins 3 années de services** effectifs dans l'administration (des statuts particuliers pouvant fixer une durée supérieure). La disponibilité à ce titre ne peut excéder 2 années, sans possibilité de renouvellement (cf. : Code du Travail, article L. 351-24).

Le fonctionnaire qui souhaite être placé en disponibilité pour ce motif doit informer son administration gestionnaire qui saisit pour avis la commission consultative compétente pour se prononcer sur la compatibilité ou l'incompatibilité de l'activité prévue avec les anciennes fonctions [VOIR : *procédure de contrôle instituée par le Décret n°95-168 du 17 février 1995 modifié ; circulaires de 1995 et 1996, Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 et cf. : CE 12 juin 2002 req. n°225048 « M. Dominique x »*].

N.B. : La mise en disponibilité pour exercer une activité d'intérêt public dans une entreprise a été supprimée, en mai 2002, par abrogation de l'article 45 du Décret n°85-986.

● La mise en disponibilité de droit :

La disponibilité sur demande est accordée de plein droit pour :

- **Evénements familiaux particuliers :**

- Donner des **soins au conjoint**, au partenaire de **PACS**, à un **enfant** ou à un **ascendant** victime d'un grave accident ou à la suite d'une maladie grave. La durée de disponibilité est alors de 3 ans maximum renouvelable deux fois.

- Elever un **enfant de moins de 8 ans** ou donner des **soins** à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS ou à un ascendant atteint d'un **handicap** nécessitant la présence d'une tierce personne. La durée de la disponibilité est alors de 3 ans, renouvelable sans limitation si les conditions requises pour s'obtention sont toujours réunies.

- **Suivre le conjoint** ou le partenaire lié par un PACS astreint à une mutation professionnelle dans un lieu éloigné de la résidence administrative du fonctionnaire. La durée est de trois ans renouvelables sans limitation si les conditions requises sont réunies. (cf. art. 47 c) Décret n°85-986).

- Pour adopter un enfant :

La disponibilité de droit est accordée à sa demande au fonctionnaire titulaire d'un agrément (voir articles L. 225-2 (ex 63) ou L. 225-15 (ex 100-3) du Code de l'action sociale et des familles) quand il se rend hors métropole en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants. La mise en disponibilité est alors de 6 semaines par agrément.

- Pour exercer un mandat d'élu local :

La disponibilité de droit est accordée au fonctionnaire qui exerce un mandat d'élu local pour la durée de son mandat électif.

Dans tous les cas l'autorité administrative peut faire procéder aux **enquêtes** nécessaires en vue de s'assurer que l'activité du fonctionnaire en disponibilité correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé en cette position.

Les statuts particuliers peuvent fixer la proportion maximale des fonctionnaires susceptibles d'être mis en disponibilité (les disponibilités d'office ou prononcées de droit n'entrant pas en compte pour l'application de cette proportion).

En 2002, seuls 1,7 % des effectifs de la fonction publique d'Etat étaient en

disponibilité. Cette position statutaire étant très majoritairement occupée par des femmes.

NOTA concernant les fonctionnaires stagiaires :

L'agent stagiaire peut demander un congé sans traitement :

- pour donner des soins au conjoint, à un enfant ou un ascendant à la suite d'un accident ou maladie grave,

- pour élever un enfant de moins de 8 ans ou donner des soins à un enfant à charge ou au conjoint, ou à un ascendant atteint d'un handicap,

- pour suivre son conjoint,

Pour une durée maximale de 1 an renouvelable deux fois ;

- pour suivre un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un emploi public ou une période probatoire ou de scolarité préalable à une nomination, pour la durée du stage ou de la scolarité ;

- pour convenances personnelles, sous réserve des nécessités de services pour une durée maximale de 3 mois ;

- pour exercer les fonctions d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche ou de moniteur pour certains professeurs stagiaires du 2nd degré.

NOTA concernant les personnels non titulaires :

Les agents non titulaires employés de manière continue et justifiant en général d'une ancienneté minimale ont droit à un congé sans rémunération pour élever un enfant de moins de 8 ans ou handicapé (cf. art. 20 Décret n° 86-83), pour création d'entreprise ou formation professionnelle (cf. art. 22, 23 Décret n°86-83), pour raisons de famille (art. 21 Décret n°86-83), pour adopter un enfant (art. 19 bis Décret n°86-83) et pour accompagner un proche en fin de vie (art. 19 ter Décret n°86-83).

4) La fin de la disponibilité :

La réintégration (ou le renouvellement de la disponibilité) doit être sollicitée dans un délai de **3 mois au moins avant** l'issue de la disponibilité en cours.

La réintégration est subordonnée à une **vérification de l'état de santé** du fonctionnaire qui doit déférer à la

vérification par un médecin agréé et, éventuellement par le comité médical compétent, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.

A l'exception de la disponibilité pour exercer un mandat d'élu local (cf. : art. 49 Décret n°85-986). Si le comité médical estime que le fonctionnaire ne présente pas l'aptitude physique requise pour l'exercice de ses fonctions, sans cependant que son état de santé lui interdise toute activité, et si l'adaptation du poste de travail est impossible, il peut lui proposer un reclassement.

A l'issue de la disponibilité la réintégration est alors **de droit** :

- Après une disponibilité de droit pour **événements familiaux particuliers** : le fonctionnaire est obligatoirement réintégré à la **1ère vacance** dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade.

- Après une disponibilité pour adoption : la réintégration s'effectue dès la fin de la disponibilité dans l'emploi antérieurement occupé par l'agent (cf. circulaire n° FP 3 n°2045 du 13 mars 2003 relative à la modification du régime de certaines positions statutaires des fonctionnaires de l'Etat).

- A l'issue des autres cas de mise en disponibilité l'une des trois premières vacances dans son grade doit être proposée au fonctionnaire. [*réintégration dans un délai raisonnable (CE 13 mars 2002 req. n°215978 « Mme LEBRUN », sans prise en charge des frais de changement de résidence par l'administration : CE 12 janvier 2004 req. n°254198 « Mme Nadine X »*].

En cas de refus successif de 3 postes proposés, le fonctionnaire peut être licencié après avis de la CAP (cf. Circulaire n° FP 3 n°2045).

Un agent peut demander une réintégration anticipée. Il est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé.

En cas d'inaptitude physique, le fonctionnaire est soit reclassé, soit mis en disponibilité d'office (cf. art. 43 Décret n° 85-986), soit radié des cadres s'il est reconnu définitivement inapte.

Disponibilités accordées de droit

Motifs*	Durée	Renouvellement	Conditions d'octroi	Modalités de réintégration
Pour donner des soins au conjoint, au partenaire avec lequel l'agent est lié par un PACS, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave.	3 ans maximum	Renouvellement possible 2 fois	De droit	L'agent doit faire connaître son intention au moins 3 mois avant l'issue de la disponibilité. Réintégration à la première vacance de poste dans le grade de l'agent.
Pour élever un enfant âgé de moins de huit ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel l'agent est lié par un PACS ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.	3 ans maximum	Renouvellement possible sans limitation si les conditions pour l'obtenir sont réunies.	De droit	
Pour suivre le conjoint ou le partenaire avec lequel l'agent est lié par un PACS.	3 ans maximum	Renouvellement possible sans limitation si les conditions pour l'obtenir sont réunies	De droit	
Déplacement de l'agent dans les DOM, les TOM ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.	6 semaines par agrément	Renouvellement impossible	De droit	Immédiatement dans l'emploi antérieur.
Pour exercer un mandat d'élu local	Durée du mandat	Renouvellement impossible	De droit	A l'une des trois premières vacances de poste dans le grade de l'agent.

Disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service

Motifs*	Durée	Renouvellement	Conditions d'octroi	Modalités de réintégration
Pour convenances personnelles. (y compris exercice d'une activité privée)	Par période de 3 ans maximum	Renouvellement possible (dans la limite de dix ans sur l'ensemble de la carrière)	Sous réserve des nécessités du service	L'agent doit faire connaître son intention dans un délai de 3 mois au moins avant l'issue de la disponibilité.
Pour études ou recherches	Par période de 3 ans maximum	Renouvellement possible une fois pour une durée égale sur l'ensemble de la carrière	Sous réserve des nécessités du service	
Pour créer ou reprendre une entreprise (quel que soit son objet)	2 ans maximum	Renouvellement impossible	L'agent doit avoir accompli au moins 3 années de services effectifs dans l'administration	La réintégration s'effectue à l'une des trois premières vacances de poste dans le grade de l'agent.
Pour création ou reprise d'entreprise de valorisation.	Par période de 3 ans maximum	Renouvellement possible	La création ou la reprise de l'entreprise doit être effectuée à des fins de valorisation de la recherche.	

* Les motifs de disponibilités peuvent se succéder sans période de réintégration.