

FICHE N°8

LES POSITIONS STATUTAIRES : APERÇU GÉNÉRAL

La position statutaire d'un fonctionnaire est sa situation juridique par rapport à son corps ou cadre d'appartenance ou à son emploi. Tout agent est obligatoirement placé dans l'une des positions définies par la loi : il ne doit y avoir aucun vide juridique durable, car ce placement est la garantie de l'exercice de plusieurs de ses droits. L'administration, sous peine d'engager sa responsabilité, doit le placer dans une position statutaire et une seule.

Ces positions sont désormais au nombre de 4, la position hors cadre, qui s'apparentait au détachement, ayant été supprimée par une loi de 2016.

1) **L'activité** est la position classique du fonctionnaire qui assure les fonctions correspondant à son corps d'appartenance. L'agent en poste, en congé annuel, en congé maladie (ordinaire, de longue maladie ou de longue durée), en congé de formation ou dans tout type de congé en général (à l'exception du congé parental ; cf. *infra*), ou qui bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence, est en activité.

La mise à disposition est une des modalités de l'activité. Bien qu'ayant lieu dans un autre organisme que l'administration d'appartenance, elle vise à effectuer des missions conformes au corps, au grade ou au cadre d'appartenance de l'agent et s'apparente à une mutation. Pour cette raison, la structure des primes et indemnités de l'agent reste inchangée, moyennant quelques aménagements possibles à la marge. Elle peut avoir lieu auprès de plusieurs organismes à la fois.

2) Le détachement est la position du fonctionnaire qui exerce ses fonctions hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine. Il bénéficie de droits à l'avancement et à la retraite à la fois dans le corps d'origine et dans le corps de détachement selon la règle du « plus favorable ». Le détachement permet d'exercer des fonctions différentes de celles prévues par le corps ou cadre d'emplois d'origine.

La loi prévoit qu'il est possible dans tous les corps et cadres d'emplois, y compris militaires (sous condition d'aptitude), à l'exception de ceux qui comportent des attributions juridictionnelles. Toutefois, la mobilité opérée dans le cadre du détachement doit s'effectuer entre corps et cadres d'emplois de niveaux comparables. Les critères qui permettent de juger cette équivalence (par exemple, la détention d'un diplôme) sont fixés par les règles de gestion du corps d'accueil et par la jurisprudence.

3) La mise en disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, abandonne toute fonction dans la fonction publique, et cesse (sauf exceptions) de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Elle peut être d'office ou sur demande de l'agent.

La *disponibilité d'office* est prononcée : 1) après l'épuisement des droits à congé maladie de l'agent s'accompagnant d'une inaptitude à reprendre ses fonctions et d'une impossibilité de reclassement ; ou 2) en cas de refus de poste à l'occasion d'une réintégration.

La *disponibilité sur demande* peut être pour convenances personnelles, pour réaliser un projet professionnel (reprise ou création d'activité) ou pour études et recherches d'intérêt général.

Dans les trois cas, elle est accordée sous réserve des nécessités de service.

Dans le second, elle est en outre prononcée sous certaines conditions (notamment, le respect des règles de déontologie fixées par l'administration d'appartenance lorsqu'elle s'effectue vers le secteur privé).

Le fonctionnaire qui exerce une activité professionnelle pendant sa disponibilité conserve ses droits à avancement d'échelon et de grade pendant 5 ans maximum (selon les conditions fixées par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois d'origine). La disponibilité doit alors avoir été accordée ou renouvelée à partir du 7 septembre 2018.

La disponibilité pour convenances personnelles est de droit lorsqu'elle a pour objet :

- de donner des soins à son conjoint, à un enfant ou à un ascendant en cas de maladie grave, ou à un parent handicapé ;
- d'élever un enfant de moins de douze ans ;
- d'adopter un enfant en outre-mer ou à l'étranger ;
- d'exercer un mandat d'élu local ;
- de suivre son conjoint éloigné pour des raisons professionnelles.

4) Le congé parental est la position du fonctionnaire qui cesse temporairement son activité professionnelle pour élever son enfant. Il est accordé après la naissance de l'enfant ou l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans. Le congé parental est possible jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant (si naissance unique).

L'agent en congé parental ne perçoit plus de traitement, mais continue à bénéficier de ses droits à avancement (pendant 5 ans maximum pour l'ensemble de sa carrière) et d'acquérir des droits à la retraite.