

Anticiper la fin du
détachement et de la
disponibilité
Vendredi 31 octobre 2025

Rappel : positions administratives d'un fonctionnaire



Tout fonctionnaire est placé dans l'une des conditions fixées à l'article L.511-1 du code général de la fonction publique (CGFP) :

Article	Position administrative	Définition
L.511-1	Activité	L'activité correspond à la position dans laquelle les fonctionnaires exercent les fonctions et occupent un emploi de leur grade. C'est la position la plus fréquente. Tout fonctionnaire qui n'a pas fait l'objet d'un arrêté le plaçant explicitement dans une autre position se trouve en position d'activité.
	Détachement	Cette position permet à un fonctionnaire d'être placé hors de son cadre d'emplois et de son grade, tout en continuant d'y acquérir des droits en matière d'avancement et de retraite. L'intérêt du détachement est d'accorder à un fonctionnaire le droit d'exercer de nouvelles fonctions avec la possibilité à terme, soit d'être intégré au sein de l'administration d'accueil, soit de retourner dans son administration d'origine.
	Disponibilité	Le fonctionnaire en disponibilité est placé hors de son administration ou service d'origine et n'acquiert plus aucun droit dans son grade. Cette position peut être prononcée à la demande de l'agent ou d'office. Le fonctionnaire dispose d'une grande diversité de motifs lui permettant d'obtenir une disponibilité qui selon les cas peut lui être accordée de droit ou sous réserve de l'intérêt du service.
	Congé parental	Le congé parental permet à un fonctionnaire placé hors de son administration d'origine d'élever un enfant suite à sa naissance ou à son adoption.

Références juridiques

- Code général de la fonction publique,
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux,
- Décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique,
- Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant,
- Arrêté du 19 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique territoriale.



Fin du détachement

Rappels sur le détachement

Le détachement permet à un fonctionnaire de bénéficier d'une mobilité, suivie, le cas échéant, d'une intégration.

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois, emploi ou corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans celui-ci, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Par principe, tout détachement est prononcé sur demande du fonctionnaire.

Ainsi, une collectivité peut recruter un fonctionnaire d'une autre fonction publique (ex : Etat, hospitalière, mairie de Paris...) par le biais du détachement.

De même, un de ses fonctionnaires territoriaux peut être recruté par le biais du détachement au sein d'une autre fonction publique ou sur un autre cadre d'emplois.

Les conditions de réintégration

Selon :

La nature du détachement : d'office, discrétionnaire, de droit, ou cas spécifiques,

La durée : courte durée (moins de 6 mois, non renouvelable) ou longue durée dans la limite de 5 ans, renouvelable.

Les conditions spécifiques d'échéance : à terme échu ou par anticipation.

La réintégration à terme échu

Le détachement est toujours prononcé pour une durée déterminée.

Il prend normalement fin au terme initialement prévu, ou au terme du renouvellement le cas échéant.

Détachement de courte durée (≤ six mois)	
<p>Réintégration obligatoire dans l'emploi occupé antérieurement</p> <p><i>A noter : le fonctionnaire placé en position de détachement pour stage ne peut être remplacé dans son emploi que s'il est titularisé dans son nouveau corps, cadre d'emplois ou emploi.</i></p>	
Détachement de longue durée (> six mois et jusqu'à 5 ans)	
<p>Réintégration dans son grade, échelon et ancienneté d'origine et réaffectation prioritaire dans un emploi correspondant à son grade dans sa collectivité ou établissement d'origine.</p>	<p>Si un emploi est vacant : réaffectation à la première vacance ou création d'emploi correspondant au grade dans la collectivité d'origine.</p> <p>Si aucun emploi n'est vacant à la fin du détachement : réintégration et maintien en surnombre pendant un an dans son administration d'origine. Au-delà de cette période, éventuellement pris en charge par le CNFPT ou le CDG (mêmes conditions que pour les fonctionnaires dont l'emploi a été supprimé).</p> <p>Si le fonctionnaire refuse le poste : mise en disponibilité d'office (sans rémunération ni Allocation de Retour à l'Emploi) dans l'attente de la vacance d'un poste, pour une durée maximale de trois ans. Possibilité de prorogation de disponibilité jusqu'à trois propositions d'emploi.</p> <p>Si le fonctionnaire refuse trois postes correspondant à son grade, il est :</p> <ul style="list-style-type: none">- soit admis à la retraite,- soit, s'il n'a pas droit à pension, licencié, après avis de la CAP. <p>Si le fonctionnaire n'est pas titularisé après un détachement pour stage : réintégration dans son emploi antérieur.</p>

La réintégration anticipée

En ce cas, le détachement prendra fin selon différentes modalités.



A la demande de l'agent	A la demande de l'administration ou organisme d'accueil	A la demande de l'administration d'origine
<p><u>Si un emploi est vacant</u> : réintégration dans son cadre d'emplois, grade, échelon et ancienneté d'origine et réaffectation prioritaire dans les services.</p> <p><u>En l'absence d'emploi vacant</u> : mise en disponibilité d'office ; l'agent cesse d'être rémunéré jusqu'à sa réintégration sur l'une des trois premières vacances dans son grade. Etant considéré comme involontairement privé d'emploi, il peut avoir droit aux A.R.E. s'il en remplit les conditions.</p> <p>Au terme de la date du détachement, réintégration et réaffectation à la première vacance ou création d'emploi ; sinon, maintien en surnombre pendant un an, puis prise en charge par le CNFPT ou le CDG.</p> <p>Aucun préavis n'est précisé dans les textes.</p>	<p><u>Préavis</u> : l'organisme d'accueil doit informer trois mois à l'avance la collectivité d'origine.</p> <p><u>Si un emploi est vacant</u> : réintégration dans un emploi du grade du fonctionnaire.</p> <p><u>En l'absence d'emploi vacant</u> : l'organisme d'accueil doit le rémunérer jusqu'à la fin prévue du détachement.</p> <p><u>Si l'agent a commis une faute grave</u> : fin immédiate du détachement.</p>	<p><u>Si un emploi est vacant</u> : réintégration dans un emploi du grade du fonctionnaire.</p> <p><u>En l'absence d'emploi vacant</u> : l'organisme d'accueil doit continuer de rémunérer l'agent jusqu'à la fin prévue du détachement.</p> <p>Si l'agent est réintégré malgré l'absence d'emploi vacant, rémunération à la charge de l'administration d'origine.</p> <p>Aucun préavis n'est précisé dans les textes.</p>

Modalités de classement à la réintégration

Principe de base	Exception	Précisions
<p>Réintégration dans son grade, échelon et ancienneté atteints dans le corps ou cadre d'emplois d'origine.</p>	<p><u>Si plus favorable, prendre en compte le grade et l'échelon atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement.</u> Réintégration à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui du grade de détachement, avec (dans certaines limites) ancienneté d'échelon acquise.</p>	<p>Lorsque le cadre d'emplois d'origine n'a pas de grade équivalent à celui détenu dans le cadre du détachement, réintégration effectuée au grade dont l'indice terminal est le plus proche de l'indice terminal du grade de détachement, et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans le grade de détachement.</p>

Le détachement d'office

Le décret n° 2020-714 du 11 juin 2020 vient mettre en application **le nouveau type de détachement d'office** instauré par la loi TFP du 6 août 2019 (articles L.441-1 et suivants du CGFP) qui, « *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, des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil.* »

Le détachement d'office concerne uniquement les **fonctionnaires titulaires**.

Quant aux agents contractuels, ils sont transférés d'office vers l'organisme d'accueil, en application de l'article L.1224-3-1 du code du travail.

Le contrat proposé, de droit privé, reprend les clauses substantielles du contrat, en particulier celles qui concernent la rémunération. En cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne morale ou l'organisme qui reprend l'activité applique **les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés**.



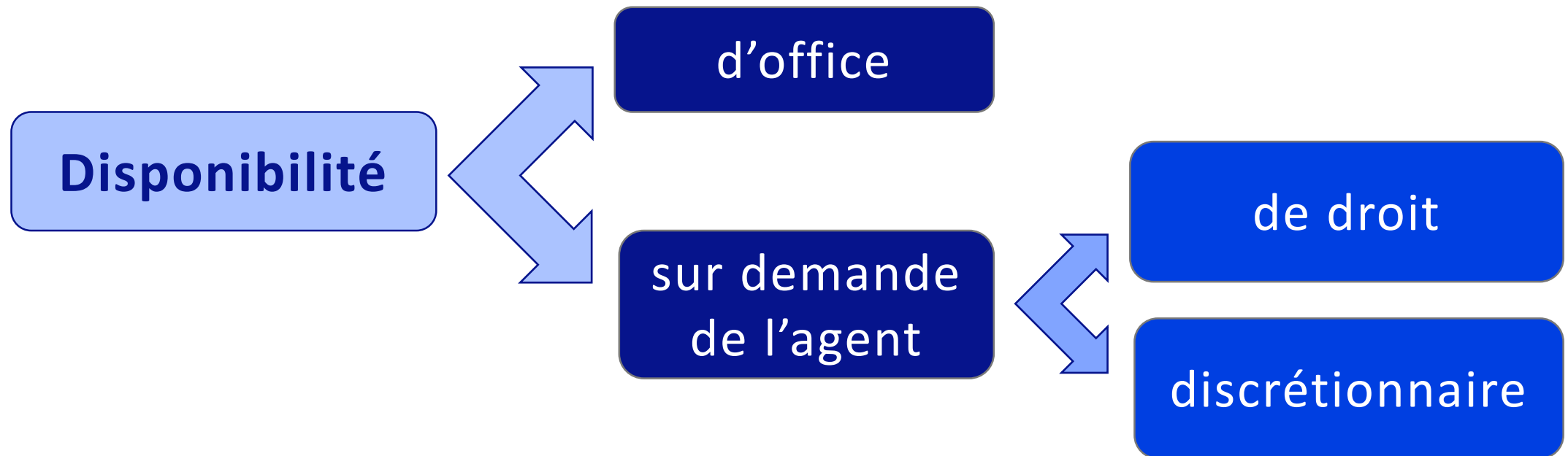
Fin de la disponibilité

Rappels sur la disponibilité

Position administrative du fonctionnaire titulaire pendant laquelle l'agent :

- est placé hors de son administration,
- cesse son activité dans la fonction publique pour faire face à certaines situations,
- sans pour autant perdre sa qualité de fonctionnaire.

Deux grands types de disponibilité



La disponibilité d'office

- à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie,
- pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement, un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen,
- en cas d'impossibilité de l'administration d'origine de réintégrer un agent dont le détachement prend fin avant le terme fixé,
- à l'expiration ou en cours d'une période de détachement ou de congé parental, en cas de refus par l'agent d'un emploi de son grade.

La disponibilité sur demande... mais de droit

- pour élever un enfant âgé de moins de douze ans,
- pour suivre son conjoint (mariage ou PACS), lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire,
- pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint (mariage ou 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 exercer un mandat d'élu local pendant la durée de son mandat,
- pour se rendre dans un DOM-TOM ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un enfant.

La disponibilité sur demande... mais sous réserve des nécessités de service

- pour créer ou reprendre une entreprise,
- pour études ou recherches présentant un intérêt général,
- pour convenances personnelles.

La procédure

Agent

Doit adresser dans un délai raisonnable son courrier avec accusé réception en précisant le motif de la disponibilité, la date d'effet et la durée, et joindre les justificatifs selon le motif

Autorité territoriale

Répond à l'agent dans un délai de deux mois, notamment au regard de la compatibilité de l'éventuelle activité lucrative qui sera exercée pendant les trois premières années de la disponibilité, et peut imposer un préavis de trois mois maxi à compter de la notification de la demande



Prise de l'arrêté et notification



Les demandes de disponibilité sur demande de droit ne peuvent pas être refusées et aucun délai de préavis n'est imposé.



Refus de la demande de disponibilité sur demande « sous réserve des nécessités de service ».



Saisine
CAP

Pendant la disponibilité, l'agent doit :

- Informer son autorité territoriale de l'exercice une activité lucrative,
- Joindre les justificatifs de cette activité avant le délai fixé par l'autorité territoriale s'il souhaite bénéficier de la conservation de ses droits à avancement,
- Justifier sa situation à tout moment, celle-ci devant correspondre au motif de la disponibilité accordée,
- Fournir ses coordonnées postales et téléphoniques ainsi que son adresse mail afin que sa collectivité puisse le contacter,
- Si la durée de sa disponibilité est supérieure à trois mois, faire sa demande de renouvellement ou de réintégration au moins **trois mois** avant le terme de la disponibilité ; si aucune demande ne parvient à l'employeur à l'issue de la disponibilité, l'agent peut être radié des cadres, après avoir reçu une mise en demeure.

Pendant la disponibilité, l'autorité territoriale :



- Apprécie la compatibilité de l'activité lucrative exercée pendant les trois premières années de disponibilité au regard des fonctions exercées au cours des trois dernières années précédant la mise en disponibilité du fonctionnaire,
- Peut faire procéder à des enquêtes afin de vérifier que l'activité du fonctionnaire correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé en disponibilité,
- S'assure d'avoir mis à jour les coordonnées de l'agent, afin de pouvoir le contacter en cas de non réception de l'intention de celui-ci dans les délais prévus, à l'issue de sa disponibilité.

Le remplacement d'un agent en disponibilité

En fonction de ses besoins et des nécessités de service, la collectivité peut décider de remplacer – ou non – l’agent en disponibilité.

Disponibilité d’office, de droit ou sur demande pour raisons familiales et de courte durée (maxi six mois).



Contrat pour remplacement d’un agent momentanément indisponible (article L.332-13 du CGFP).

Pour toutes les autres disponibilités, le poste est considéré vacant.

- Recrutement d’un fonctionnaire stagiaire ou titulaire,
- Par dérogation, recours à un agent contractuel si aucun fonctionnaire ne postule ou s’il ne correspond pas au profil recherché,
- Aucun recrutement.

Les modalités de réintégration

La réintégration n'est possible que **si l'agent est apte** physiquement à exercer ses fonctions.

Elle diffère selon le type de la disponibilité et de sa durée.

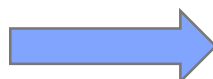
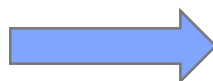
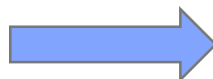
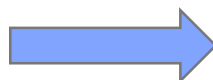
TYPE DE DISPONIBILITE

➤ de droit, d'une durée \leq six mois

➤ de droit, d'une durée $>$ six mois

➤ pour convenances personnelles \leq trois ans

➤ pour convenances personnelles $>$ trois ans



DROIT A REINTEGRATION

➤ Sur l'emploi qu'il occupait auparavant

➤ A la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade

➤ A l'une des trois premières vacances d'emploi correspondant à son grade

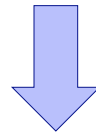
➤ Dans un délai raisonnable

Si aucun emploi vacant à la date de demande de réintégration



Disponibilité de droit de plus de 6 mois :

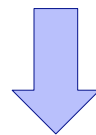
- pour élever un enfant de moins de 12 ans,
- pour donner des soins à un proche,
- Pour suivre son conjoint de plus de 6 mois et inférieure à 3 ans.



Maintien en surnombre pendant un an dans la collectivité.

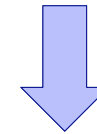
Au cours de cette année, la collectivité :

- propose en priorité tout emploi créé ou vacant correspondant au grade de l'agent,
- étudie les possibilités de détachement ou d'intégration dans sa collectivité ou autre fonction publique.



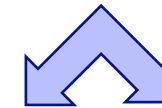
Après un an, si pas de réintégration,
prise en charge par le CDG ou le CNFPT

Disponibilité de droit > trois ans pour suivre son conjoint
Disponibilité sur demande, sous réserve des nécessités de service.



Maintien en disponibilité jusqu'à ce qu'un emploi correspondant à son grade soit vacant ou créé.

L'agent est considéré comme involontairement privé d'emploi jusqu'à la réintégration,



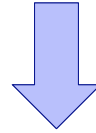
à la date supposée de réintégration, si la demande de réintégration avait été faite au moins trois mois à l'avance.

trois mois après la date de la demande de réintégration, si celle-ci n'avait pas été faite au moins trois mois à l'avance.

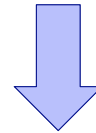


L'agent peut éventuellement prétendre au versement des allocations chômage

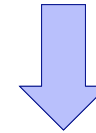
Si un poste est vacant, mais que l'agent le refuse



Placé en disponibilité d'office, jusqu'à ce qu'un emploi correspondant à son grade soit vacant ou créé.

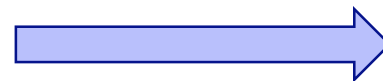


L'agent n'est pas considéré comme involontairement privé d'emploi jusqu'à sa réintégration.



L'agent ne peut pas prétendre au versement des allocations chômage.

Au bout de trois refus



Le licenciement est envisageable après avis de la CAP.

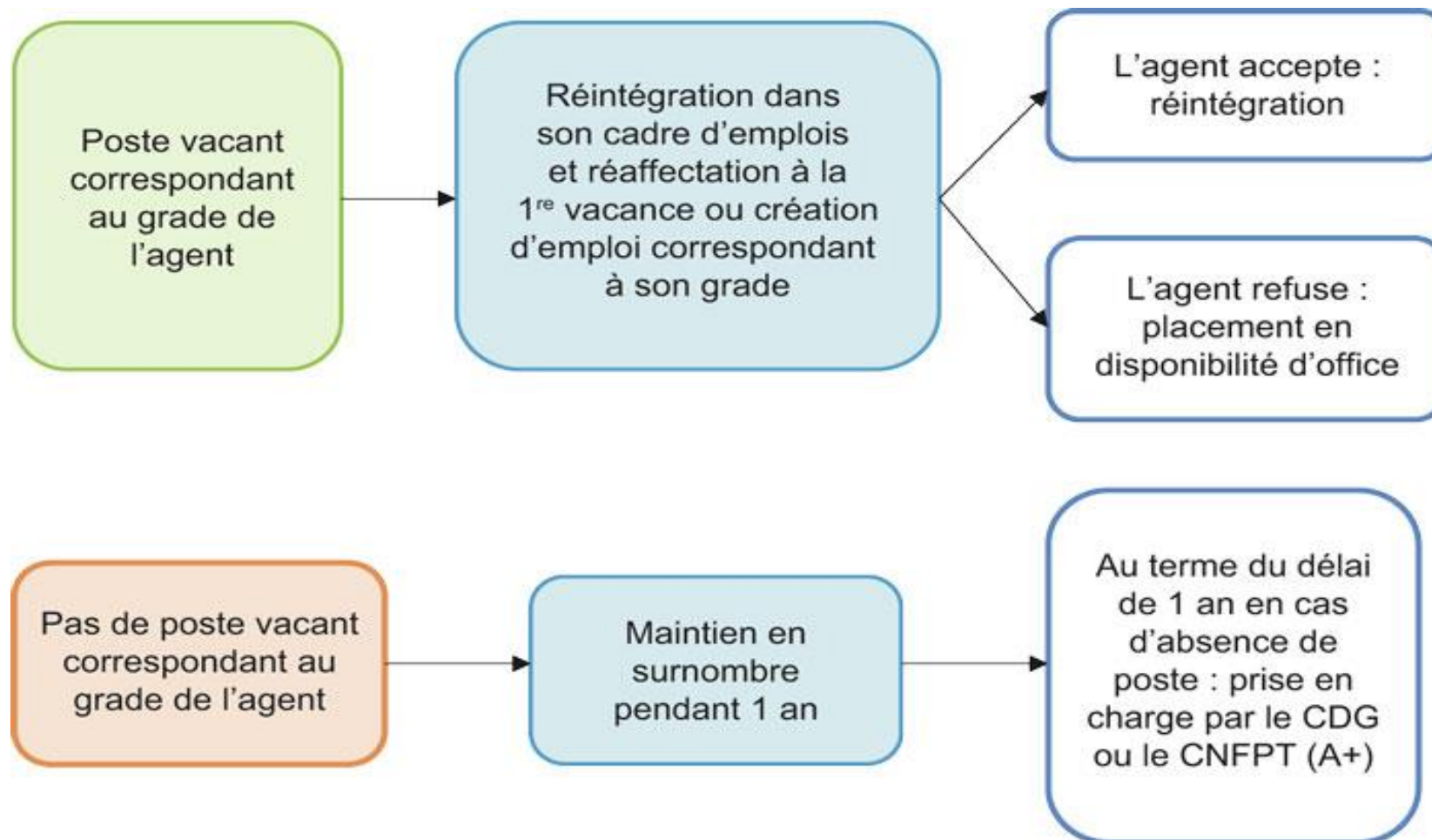
Disponibilité de droit pour raisons familiales

Disponibilité de droit pour raisons familiales		Situation du fonctionnaire	En absence d'emploi vacant
≤ six mois (courte durée)		Réintégration obligatoire dans son cadre d'emplois et réaffectation dans l'emploi occupé antérieurement.	—
six mois < longue durée ≤ trois ans		Réintégration dans son cadre d'emplois et réaffectation prioritaire à la première vacance ou création d'un emploi correspondant à son grade.	Maintien en surnombre pendant un an. A terme, si impossibilité de réintégration dans un emploi du grade de l'agent, prise en charge par le CNFPT ou le CDG.
1^{er} cas particulier : pour suivre son conjoint ou partenaire PACS	≤ trois ans		
	> trois ans	Une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée au fonctionnaire.	Maintien en disponibilité. Possibilité pour l'agent de prétendre aux allocations chômage s'il en remplit les conditions.
2^{ème} cas particulier : pour adoption hors métropole	≤ 6 semaines par agrément	Réintégration dans son emploi, même si la disponibilité est interrompue, car celui-ci n'est pas devenu vacant.	—

Après une disponibilité de droit

pour raisons familiales

ou pour suivre son conjoint ou partenaire PACS durée \leq trois ans



Disponibilité de droit pour exercice d'un mandat électif

Disponibilité de droit pour exercice d'un mandat électif		Situation du fonctionnaire	En absence d'emploi vacant
Elus locaux Elus parlementaires	Retrouve son précédent emploi (ou un emploi analogue) dans les deux mois suivant la date à laquelle il a demandé sa réintégration. Le droit à réintégration bénéficie à l'agent même si la période d'exercice effectif du mandat est écourtée.		
Elus locaux conseillers municipaux	Durée ≤ trois ans	Réintégration sur l'une des trois premières vacances d'emploi correspondant à son grade.	Maintien en disponibilité.
	Durée > trois ans	Réintégration dans un emploi correspondant à son grade dans sa collectivité dans un délai raisonnable.	

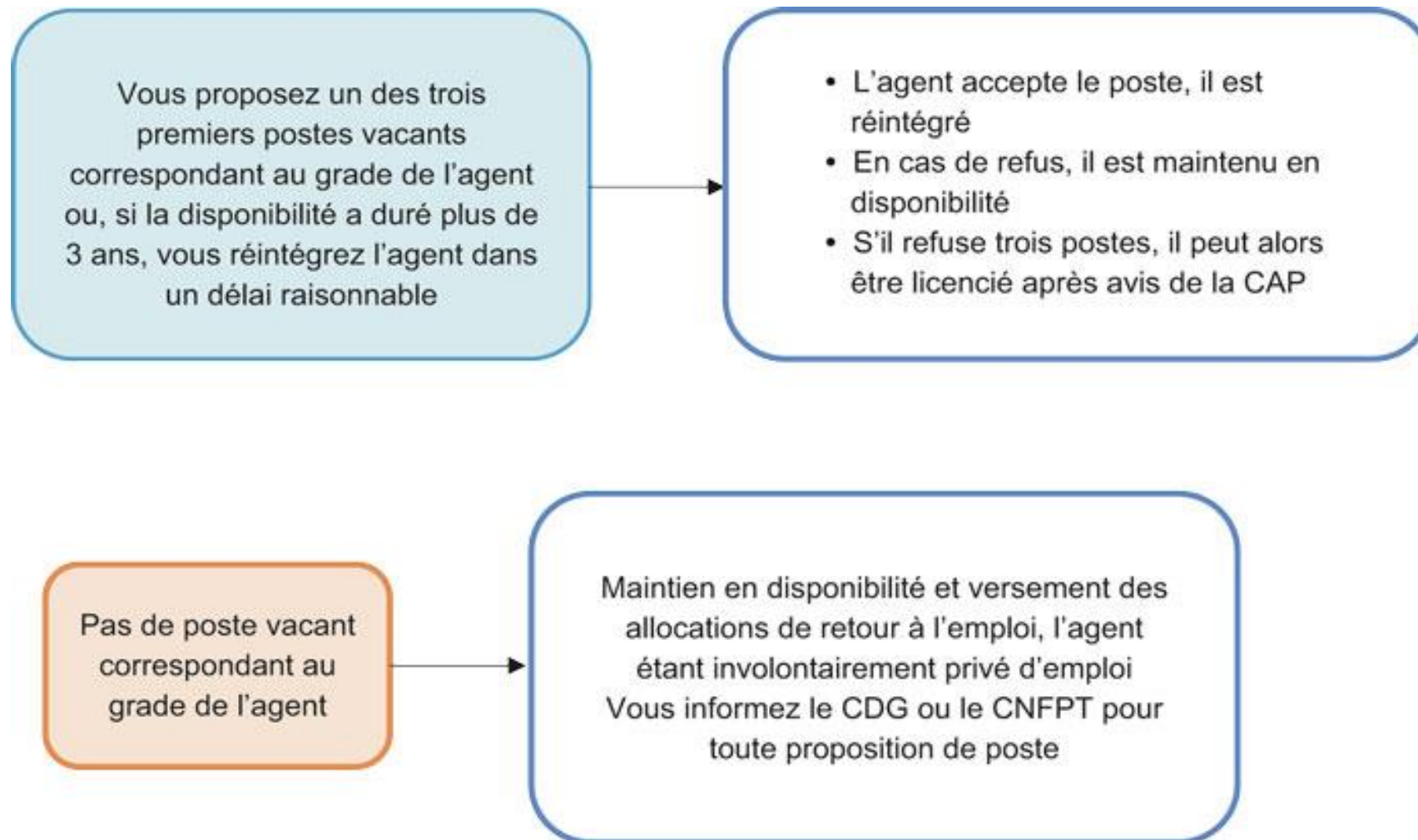
Disponibilité discrétionnaire pour convenances personnelles

Disponibilité discrétionnaire pour convenances personnelles	Situation du fonctionnaire	En absence d'emploi vacant
Durée ≤ trois ans	Réintégration sur l'une des trois premières vacances d'emploi.	Maintien en disponibilité.
Durée > trois ans	Réintégration dans un emploi correspondant à son grade dans sa collectivité dans un délai raisonnable.	Maintien en disponibilité.
Au terme d'une durée de cinq ans	Obligation de réintégration de l'agent dans la fonction publique pour une durée de 18 mois.	-
Renouvellement possible sur une durée maxi cinq ans	Réintégration dans un emploi correspondant à son grade dans sa collectivité dans un délai raisonnable.	Maintien en disponibilité.

Disponibilité discrétionnaire pour créer ou reprendre une entreprise

Disponibilité discrétionnaire pour créer ou reprendre une entreprise	Situation du fonctionnaire	En absence d'emploi vacant
Durée maxi deux ans	Réintégration dans un emploi correspondant à son grade dans sa collectivité dans un délai raisonnable.	Maintien en disponibilité.

Réintégration après une disponibilité discrétionnaire



Disponibilité d'office

- à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie
- pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement, un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen
- en cas d'impossibilité de l'administration d'origine de réintégrer un agent dont le détachement prend fin avant le terme fixé
- à l'expiration ou en cours d'une période de détachement ou de congé parental, en cas de refus par l'agent d'un emploi de son grade.

Disponibilité d'office

Disponibilité d'office suite à ...	Situation du fonctionnaire	En absence d'emploi vacant
<u>Demande de fin anticipée de disponibilité</u>	Réintégration dans un emploi correspondant à son grade.	Maintien en disponibilité. Pas de maintien en surnombre ni de prise en charge par les instances de gestion.
<u>Refus de poste</u>	Maintien en disponibilité pour une durée maxi de trois ans, avec possibilité de prorogation jusqu'au 3^{ème} emploi proposé.	Pas de droit aux allocations chômage car l'agent a refusé un poste proposé par sa collectivité. L'autorité territoriale saisit les instances des gestion (CDG ou CNFPT) afin que soit proposé au fonctionnaire tout emploi correspondant à son grade. Si l'agent refuse trois offres d'emplois il sera, soit admis à la retraite , soit licencié après avis de la CAP s'il n'a pas de droits à pension.

Le centre de gestion de l'Aube vous propose
un tableau récapitulatif et une vidéo.

Merci pour votre attention.

Laurence Grenois