

Accompagnement des agents au retour à l'emploi à l'issue d'une longue absence hors raisons de santé

note de service SG/SRH/SDCAR/2019-544 du 17 juillet 2019

Fiche de maintien de contact dès le départ de l'agent

L'agent doit être informé dès son départ de la structure des conditions de réintégration liées à sa position administrative, des délais de prévenance, des obligations qui lui incombent et des modalités d'accompagnement dont il pourra bénéficier par le biais notamment d'une **fiche de maintien de contact** sur laquelle sont indiquées **les coordonnées des services à contacter** à tout moment de leur absence pour tous renseignements concernant leur situation et pour préparer leur retour à l'emploi : le **service RH de proximité, la MAPS, le médecin de prévention, l'assistant de service social** (des fiches sur ces 2 acteurs de l'accompagnement sont jointes à la note de service) et le **bureau de l'action sanitaire et sociale**.

Il incombe à l'agent de mettre à jour les informations personnelles auprès de son service RH de proximité afin de faciliter le suivi de sa situation : adresse personnelle notamment.

Suivi des agents hors structure du MAA pendant l'absence de l'agent

Le SRH édite tous les 6 mois un état de suivi des agents hors structure pour lesquels la décision administrative arrive à échéance à 1 an et à 6 mois.

Ces état de suivi sont communiqués en avril et en octobre de chaque année au secrétariat national du réseau d'appui aux personnes et aux structures (SNRAPS) et aux responsables de programmes budgétaires (RPROG), permettant d'identifier les retours faisant l'objet d'une réintégration de droit dans la structure ou dans les effectifs ministériels. Si la réintégration n'est pas de droit, ces états de suivi seront pris en compte par le RAPS et les RPROG lors de la préparation des campagnes de mobilité et pour les décisions d'arbitrage des ouvertures de postes.

Demande de réintégration par l'agent avant la reprise de l'agent

Les conditions de réintégration sont précisées dans l'annexe jointe, sur les fiches juridiques des différentes positions administratives de l'agent.

1) Dans le cas d'une réintégration de droit sur site :

- l'agent prend contact avec la MAPS compétente du lieu de son domicile afin de l'informer de sa demande de réintégration. Il peut solliciter un entretien de reprise s'il le souhaite ;
- l'agent prend contact avec le responsable RH de proximité de sa structure qui lui fixera un rendez-vous afin de préparer sa réintégration et qui lui proposera également un rendez-vous avec son encadrant pour aborder les éventuelles évolutions depuis son départ (collectif de travail, missions, dossiers prioritaires, aménagement des locaux, outils de travail).

Si nécessaire, un accompagnement individualisé peut être mis en place pour faciliter l'exercice des missions (formation, tutorat dans le cas d'une évolution des missions confiées).

L'agent peut évoquer les évolutions dans sa vie personnelle ou son état de santé qui peuvent avoir un impact sur les conditions d'exercice de ses fonctions (temps de travail, aménagement du poste de travail, etc.). Des entretiens complémentaires pourront dans certaines situations être nécessaires avec le médecin de prévention et l'assistant de service social.

2) Dans les autres cas de demandes de réintégration :

- l'agent adresse sa demande de réintégration au bureau de gestion compétent selon son corps d'appartenance **au moins 6 mois avant la date d'expiration de la décision administrative dont il bénéficie et au plus tard 3 mois avant**.

Le bureau de gestion en accuse réception, indique à l'agent les coordonnées de la MAPS compétente du lieu de son domicile qu'il devra contacter pour fixer un rendez-vous.

L'agent doit consulter les avis de vacance de postes sur [BO Agri](#) ou [Place de l'Emploi Public](#) publiés en annexe des notes de campagnes de mobilité.

Un comité présidé par le SRH réunissant le RAPS et les RPROG se réunit 2 fois / an pour analyser les dossiers des agents demandant leur réintégration et pour examiner les propositions à faire aux agents conformément à leurs droits.

Conformément à leurs statuts particuliers, **les personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement technique agricole public** bénéficient d'un accompagnement individuel et collectif organisé et mis en œuvre par la DGER avec l'expertise de l'inspection de l'enseignement agricole :

- les agents enseignants et CPE prennent contact avec le bureau de la gestion des dotations et des compétences (BGDC) de la DGER qui mettra en œuvre l'accompagnement dédié, notamment avec l'IEA et le chargé de mission formation dans le cas d'une réintégration de droit sur site (formation, tutorat dans le cadre d'une évolution des missions confiées).

Les demandes de réintégration en lycées agricoles des personnels enseignants et d'éducation sont examinées dans le cadre de la campagne annuelle de mobilité à laquelle ils doivent participer.

Suivi de l'agent dans l'année qui suit sa réintégration

Le responsable RH de proximité veillera à la réalisation d'un **entretien de suivi du retour avec l'encadrant 3 mois après la reprise de l'agent** qui doit permettre d'échanger sur les conditions d'exercice de ses missions, l'adaptation au poste, la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, les besoins de formation notamment.

L'agent aura la possibilité de demander un entretien de suivi auprès de l'IGAPS ou de l'IEA compétent.

Dans tous les cas, l'agent devra rencontrer l'IGAPS ou l'IEA dans l'année qui suit sa réintégration.

► Document SPAgri / PM / droits réservés
Mise à jour le 22 juillet 2019

15 fiches juridiques des positions de longue absence (plus de 3 mois) hors maladie

Texte de référence : [note de service 2019-544 du 17 juillet 2019](#)

Source : [guide sur les congés familiaux et le temps partiel - DGAFFP 2017](#)

ABSENCES LONGUES POUR RAISONS FAMILIALES

(concernent l'ensemble des agents titulaires, stagiaires et non titulaires)

1. Congé de maternité
2. Congé d'adoption
3. Congé parental
4. Congé de présence parentale
5. Congé de solidarité familiale
6. Congé pour élever un enfant de moins de 8 ans, pour donner des soins
7. Congé pour suivre son conjoint contraint à une mobilité géographique

ABSENCES LONGUES POUR SUIVRE UNE FORMATION OU DES ÉTUDES

8. Congé pour formation professionnelle
9. Disponibilité pour études (concerne les agents titulaires)

ABSENCES LONGUES POUR EXERCER UNE ACTIVITÉ DANS UNE AUTRE ADMINISTRATION

10. Mise à disposition (pour les agents titulaires et les agents non titulaires en CDI)
11. Détachement (pour les agents titulaires)
12. Position normale d'activité (pour les fonctionnaires exclusivement)
13. Congé de mobilité (pour les agents non titulaires en CDI)

ABSENCES LONGUES POUR CONVENANCES PERSONNELLES OU EXERCICE D'UNE AUTRE ACTIVITÉ

14. Disponibilité pour convenances personnelles (pour les agents titulaires)
15. Congé sans rémunération (pour les agents non titulaires)

ABSENCES LONGUES POUR RAISONS FAMILIALES (concernent l'ensemble des agents titulaires, stagiaires et non titulaires)

1. Congé maternité

Les agentes ont le bénéfice, avant et après l'accouchement, d'un congé de maternité pendant une période qui s'étend entre les dernières semaines de grossesse et les premières semaines de vie du nouveau-né. La durée de ce congé dépend du nombre d'enfants vivant au foyer et du nombre de naissances attendues.

La fonctionnaire, la stagiaire en activité et l'agente non titulaire, en CDI ou en CDD, ont droit au congé de maternité avec traitement d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. Le congé de maternité ne prolonge pas la durée du CDD.

Durée du congé

Enfant à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal
1 ^{er} ou 2 ^e	6 semaines	10 semaines
3 ^e et +	8 semaines	18 semaines
Jumeaux	12 semaines	22 semaines
Triplés	24 semaines	22 semaines
	Sur avis médical, la femme enceinte peut reporter une partie de son congé prénatal après l'accouchement, dans la limite de 3 semaines.	
	Des congés supplémentaires sont accordés, sur prescription médicale, à tout moment de la grossesse, en cas d'état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement : jusqu'à 2 semaines supplémentaires avant le début du congé prénatal et jusqu'à 4 semaines supplémentaires après la fin du congé postnatal.	

Conditions de réintroduction et de remplacement

Agent	Conditions de réintroduction	Conditions de remplacement
Agent titulaire	Réintroduction de plein droit dans son ancien emploi. À défaut, elle est affectée dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. Elle peut être affectée, à sa demande, sur un emploi plus proche de son domicile, sous respect de certaines priorités en matière de mutation.	Possibilité de recruter un CDD pour assurer le remplacement momentané de titulaires ou contractuels (article 6 quater, loi 84-16 du 11 janvier 1984).
Agent non titulaire	Reprise de poste dans le dernier emploi dans la mesure du possible. Dans le cas contraire, l'agent dispose d'une priorité pour être remployé sur un poste similaire à rémunération équivalente.	
Fonctionnaire stagiaire	Réintroduction dans la formation et accomplissement de la période complémentaire de stage nécessaire pour parfaire la durée totale du stage requise statutairement.	Pas de remplacement.

Droits individuels

Agent	Droits à congés annuels	Droits à jours ARTT	Compte épargne-temps	Droits aux prestations d'action sociale	Compte personnel de formation
Tout agent	Acquisition des droits à congés annuels au titre de la position d'activité	Le congé maternité n'ouvre pas droit à des jours de RTT	Ouverture possible d'un compte épargne-temps	L'agente continue à bénéficier des prestations d'action sociale (circulaire interministérielle du 15 juin 1998)	L'agente en congé maternité continue à bénéficier du compte personnel de formation

Droits statutaires et droits à rémunération principale et accessoire

Agent	droits statutaires	droits à rémunération principale et accessoire
Agent titulaire	L'agente demeure en position d'activité pendant son congé maternité et bénéficie des mêmes droits à l'avancement et à la retraite que s'il exerçait effectivement ses fonctions.	L'agente a droit au maintien de l'intégralité du traitement, du supplément familial, de l'indemnité de résidence et des autres primes et indemnités qu'elle percevait lors de son départ pendant toute la durée de son congé maternité. L'agente est payée sur la base d'un temps plein, même si elle avait une quotité de travail inférieure lors de son départ. Le jour de carence ne s'applique pas pour ce congé. L'ensemble des primes servies ont vocation à être intégralement maintenues. Pour le titulaire, l'administration verse l'intégralité du traitement et la Sécurité Sociale rembourse des indemnités journalières. Des règles particulières s'imposent pour certaines catégories de régimes indemnitaire (cf. circulaire Fonction publique du 22 mars 2011) : – dont les montants tiennent compte de la manière de servir l'agent et/ou de l'atteinte de résultats ; – qui rétribuent des sujétions particulières et dont la suspension est effective à compter du remplacement de l'agent ; – qui sont représentatifs de frais ; – qui sont liés à l'organisation du temps de travail.
Fonctionnaire stagiaire	Le congé maternité prolonge, sous certaines conditions, la durée du stage sans modifier la date d'effet de la titularisation.	
Agent non titulaire	Le congé maternité ne prolonge pas la durée du contrat.	L'agente conserve son plein traitement si elle justifie d'au moins 6 mois de service. L'administration ne verse que la partie complémentaire aux indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale. À défaut de 6 mois de service, l'agente ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

2. Congé d'adoption

Les agents qui adoptent un enfant, ou plusieurs, dans le cadre des procédures légales, peuvent bénéficier d'un congé d'adoption dont la durée dépend, le cas échéant, du nombre d'enfants vivant au foyer et du nombre d'enfants adoptés.

Le fonctionnaire, le stagiaire en activité et l'agent non titulaire, en CDI ou en CDD, a droit au congé d'adoption avec traitement d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. Le congé d'adoption ne prolonge pas la durée du CDD ; il ne peut être attribué que dans la limite de la durée du contrat restant à courir (**art. 27 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986**).

Durée du congé

	Durée légale du congé d'adoption	Majoration si répartition du congé entre les deux conjoints
1 ^{er} ou 2 ^e enfant à charge	10 semaines	11 jours
3 ^e enfant à charge et +	18 semaines	18 jours
Adoptions multiples	22 semaines	18 jours
Lorsque les deux parents travaillent, une répartition du congé entre conjoints (dont un des deux est fonctionnaire) est possible	Les parents adoptifs peuvent choisir de prendre leur congé séparément ou en même temps. Dans le 2 ^e cas, la durée de leurs congés respectifs ne doit pas dépasser la durée légale en vigueur.	En cas de partage entre les parents, le congé ne peut pas être fractionné en plus de 2 périodes dont la plus courte ne peut pas être inférieure à 11 jours.

Conditions de réintégration et de remplacement

Agent	Conditions de réintégration	Conditions de remplacement
Agent titulaire	Le fonctionnaire est réaffecté dans son ancien emploi. Si celui-ci ne peut pas lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve des priorités prévues pour certains agents ou certaines situations (rapprochement de conjoints, mutation d'agent handicapés...).	Possibilité de recruter un CDD pour assurer le remplacement momentané de titulaires ou contractuels (article 6 quater, loi 84-16 du 11 janvier 1984).
Agent non titulaire	Reprise de poste dans le dernier emploi dans la mesure du possible. Dans le cas contraire, l'agent dispose d'une priorité pour être remployé sur un poste similaire à rémunération équivalente.	
Fonctionnaire stagiaire	Réintégration dans la formation et accomplissement de la période complémentaire de stage nécessaire pour parfaire la durée totale du stage requise statutairement.	Pas de remplacement.

Droits individuels

Agent	Droits à congés annuels	Droits à jours ARTT	Compte épargne-temps	Droits aux prestations d'action sociale	Compte personnel de formation
Agent titulaire et agent non titulaire	Acquisition des droits à congés annuels au titre de la position d'activité	Le congé d'adoption n'ouvre pas droit à des jours de RTT	Ouverture et/ou alimentation possible d'un compte épargne-temps	L'agent en congé d'adoption continue à bénéficier des prestations d'action sociale (circulaire interministérielle du 15 juin 1998)	L'agente en congé d'adoption continue à bénéficier du compte personnel de formation
Fonctionnaire stagiaire			Ouverture impossible d'un compte épargne-temps		

Droits statutaires et droits à rémunération principale et accessoire

Agent	Droits statutaires	Droits à rémunération principale et accessoire
Agent titulaire		
Fonctionnaire stagiaire	<p>L'agent en congé d'adoption demeure en position d'activité. À ce titre, quel que soit son statut, il bénéficie durant son congé des mêmes droits à l'avancement et à la retraite que s'il exerçait effectivement ses fonctions.</p>	<p>L'agente a droit au maintien de l'intégralité du traitement, du supplément familial, de l'indemnité de résidence et des autres primes et indemnités qu'il percevait lors de son départ pendant toute la durée de son congé d'adoption. Le jour de carence ne s'applique pas pour ce congé. L'agent est payé sur la base d'un temps plein, même s'il ou elle avait une quotité de travail inférieure lors de son départ. L'ensemble des primes servies ont vocation à être intégralement maintenues.</p> <p>Pour le titulaire, l'administration verse l'intégralité du traitement et la Sécurité Sociale rembourse des indemnités journalières.</p> <p>Des règles particulières s'imposent pour certaines catégories de régimes indemnitaire (cf. circulaire Fonction publique du 22 mars 2011) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – dont les montants tiennent compte de la manière de servir l'agent et/ou de l'atteinte de résultats ; – qui rétribuent des sujétions particulières et dont la suspension est effective à compter du remplacement de l'agent ; – qui sont représentatifs de frais ; – qui sont liés à l'organisation du temps de travail.
Agent non titulaire		<p>L'agent conserve son plein traitement s'il justifie d'au moins 6 mois de service.</p> <p>L'administration ne verse que la partie complémentaire aux indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale. À défaut de 6 mois de service, l'agente ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité Sociale.</p>

3. Congé parental

Le congé parental permet de s'arrêter de travailler pour élever son enfant jusqu'à l'âge de ses 3 ans, ou pour s'occuper pendant trois ans d'un enfant adopté n'ayant pas atteint la fin de l'obligation scolaire (16 ans). Le congé parental peut être pris par l'un des parents, ou par l'un puis par l'autre ou par les deux parents simultanément.

L'ensemble des fonctionnaires titulaires et stagiaires peuvent en bénéficier. Les agents non titulaires, en CDI ou en CDD, peuvent bénéficier de ce congé s'ils justifient, à la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant n'ayant pas atteint la fin de l'obligation scolaire, d'au moins une année continue de services. Le congé parental ne prolonge pas la durée du CDD ; il ne peut être attribué que dans la limite de la durée du contrat restant à courir (art. 27 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986).

Sur demande de l'agent concerné, ce congé permet le travail à temps partiel selon les modalités habituelles d'une demande de temps partiel. L'agent peut en demander l'autorisation à tout moment pendant cette période, mais doit déposer sa demande deux mois avant la date souhaitée pour le passage à temps partiel.

Durée du congé

Agent	Durée du congé
Tous les agents	Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer familial de l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin d'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de son arrivée au foyer familial. Le congé parental est accordé par périodes de 6 mois renouvelables. La dernière période peut être inférieure à 6 mois compte tenu des durées maximales de congé autorisées. Le titulaire d'un congé parental peut demander que la durée en soit écourtée.

Conditions de réintégration et de remplacement

Agent	Conditions de réintégration de l'agent à l'issue du congé	Conditions de remplacement
Agent titulaire	Réintégration sur demande au dernier poste ou à un poste équivalent le plus proche du dernier lieu de travail ou du domicile auprès de son administration d'origine ou de détachement. Dans ce dernier cas, l'agent est placé en position de détachement pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial. Pour en examiner les modalités, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec le responsable R.H. de son administration d'origine ou de détachement 6 semaines au moins avant sa réintégration.	Possibilité de recruter un CDD pour assurer le remplacement momentané de titulaires ou contractuels (art. 6 quater, loi 84-16 du 11 janvier 1984).
Agent non titulaire	L'agent recruté sur contrat à durée indéterminée est réembauché sur son précédent emploi. L'agent recruté sur contrat à durée déterminée est réembauché sur son précédent emploi, sous réserve que, pour la période restant à courir, le terme de celui-ci soit postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée.	
Fonctionnaire stagiaire	Réintégration du stage et accomplissement de la période complémentaire nécessaire pour parfaire la durée totale du stage requise statutairement.	Pas de remplacement.

Droits statutaires et droits à rémunération principale et accessoire

Agent	Droits statutaires	Constitution de droits à pension	Droits à rémunération
Agent titulaire et fonctionnaire stagiaire	<p>Pour le calcul des droits à l'avancement d'échelon et pour le calcul de l'ancienneté de service nécessaire pour un avancement de grade ou une promotion de corps (avancement au choix, par tableau d'avancement après examen professionnel et par concours), le temps passé en congé parental est pris en compte en totalité la première année et pour moitié les années suivantes.</p> <p>Du fait de l'application des textes précédemment en vigueur, les périodes de congé parental commencées avant le 1^{er} octobre 2012 ne sont pas considérées comme du service effectif <i>dans le calcul de l'ancienneté nécessaire à tout avancement de grade ou promotion de corps</i>, et sont prises en compte pour moitié <i>dans le calcul des droits à avancement par échelon</i>.</p>	<p>Le congé parental accordé après le 1^{er} octobre 2012 est pris en compte comme service effectif en totalité la première année puis pour moitié.</p> <p>Le congé parental accordé avant le 1^{er} octobre 2012 n'est pas pris en compte comme service effectif.</p>	<p>L'agent n'est plus rémunéré durant son congé parental.</p>
Agent non titulaire	La durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.		

Droits individuels

Agent	Droits à congés annuels	Droits à jours ARTT	Compte épargne-temps	Droits aux prestations d'action sociale	Compte personnel de formation
Agent titulaire et agent non titulaire	En congé parental, pas d'acquisition de droits à congés annuels.	Le congé d'adoption n'ouvre pas droit à des jours de RTT	L'agent peut déposer sur son compte épargne temps les jours non pris résultant de sa période d'activité dans le respect de la réglementation en vigueur.	L'agent ne peut plus prétendre aux prestations d'action sociale prévues par la circulaire interministérielle du 15 juin 1998.	L'agent peut bénéficier, à sa demande, de certaines formations (formation continue, préparations aux concours de la fonction publique) durant lesquelles il reste en congé parental.
Fonctionnaire stagiaire			Ouverture impossible d'un compte épargne-temps.		

4. Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est ouvert à l'agent dont l'enfant à charge nécessite des soins contraignants et la présence soutenue d'un des parents, en raison d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap. Il est accordé de droit, sur demande écrite du fonctionnaire faite au moins 15 jours avant sa date de début.

Il est ouvert au fonctionnaire, titulaire ou stagiaire, et à l'agent contractuel, en CDI ou en CDD, y compris s'ils exercent à temps non complet. Le congé de présence parentale ne prolonge pas la durée du CDD ; il ne peut être attribué que dans la limite de la durée du contrat restant à courir (**art. 27 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986**).

Durée du congé

Agent	Durée du congé
Tous les agents	La durée du congé de présence parentale est fixée à 310 jours ouvrés maximum (14 mois) sur une période de 36 mois (3 ans) pour un même enfant et une même pathologie. Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

Conditions de réintégration et de remplacement

Agent	Conditions de réintégration de l'agent à l'issue du congé	Conditions de remplacement
Agent titulaire	Réaffectation au dernier poste occupé. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté à un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. Sur demande de l'agent, il peut également être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile, sous réserve des priorités de mutation prévues à l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984.	Possibilité de recruter un CDD pour assurer le remplacement momentané de titulaires ou contractuels (article 6 quater, loi 84-16 du 11 janvier 1984)
Agent non titulaire	L'agent est réembauché sur l'emploi ou l'occupation précédente dans la mesure permise par le service. Sinon, il dispose d'une priorité pour être réembauché sur un emploi ou une occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.	
Fonctionnaire stagiaire	Réintégration dans la formation et accomplissement de la période complémentaire nécessaire pour parfaire la durée totale du stage requise statutairement	Pas de remplacement

Droits individuels

Agent	Droits à congés annuels	Droits à jours ARTT	Compte épargne-temps	Droits aux prestations d'action sociale	Compte personnel de formation
Agent titulaire et agent non titulaire	Demeurant en position d'activité, l'agent acquiert des droits à congés annuels.	Le congé de présence parentale n'ouvre pas droit à des jours de RTT.	Ouverture et/ou alimentation possible d'un compte épargne-temps	L'agent en congé de présence parentale continue de bénéficier des prestations d'action sociale prévues par la circulaire interministérielle du 15 juin 1998.	L'agent en congé de présence parentale continue de bénéficier du compte personnel de formation.
Fonctionnaire stagiaire			Ouverture impossible d'un compte épargne-temps.		

Droits statutaires et droits à rémunération principale et accessoire

Agent	Droits statutaires	Droits à rémunération principale et accessoire
Agent titulaire et fonctionnaire stagiaire	Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein : le fonctionnaire conserve ses droits à avancement, promotion, formation.	Pendant son congé de présence parentale, l'agent n'est plus rémunéré mais peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).
Agent non titulaire	Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein : l'agent non titulaire conserve ses avantages.	

5. Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet à un agent public de rester auprès d'un proche souffrant d'une maladie grave mettant en jeu le pronostic vital, ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection incurable.

Il est ouvert au fonctionnaire, titulaire ou stagiaire, et à l'agent contractuel, en CDI ou en CDD, y compris s'ils exercent à temps non complet. Le congé pour solidarité familiale ne prolonge pas la durée du CDD ; il ne peut être attribué que dans la limite de la durée du contrat restant à courir (**art. 27 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986**).

Le congé de solidarité familiale peut être accordé pour rester auprès d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère ou d'une sœur, ou d'une personne partageant le même domicile que le bénéficiaire du congé ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance. La personne accompagnée doit être atteinte d'une maladie mettant en jeu le pronostic vital, ou se trouver en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le congé de solidarité familiale prend fin :

- à la fin de la durée maximale autorisée (3 ou 6 mois) ;
- en cas décès de la personne malade : dans les 3 jours suivant le décès ;
- ou à la demande de l'agent, avant la fin du congé.

La procédure est différente selon que l'agent est fonctionnaire ou contractuel. Dans les deux cas, l'agent doit adresser à son administration **une demande écrite de congé de solidarité familiale**, accompagnée du **formulaire cerfa n°14555*01** de demande d'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Durée du congé

Agent	Durée du congé
Tous les agents	La durée maximale du congé est de 6 mois. Aucune durée minimale n'est fixée réglementairement. C'est l'agent qui choisit le mode d'organisation du congé de solidarité. Le congé de solidarité familiale peut être accordé : <ul style="list-style-type: none">– pour une période continue de 3 mois maximum, renouvelable 1 fois ;– par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut pas être supérieure à 6 mois ;– sous forme d'un temps partiel à 50%, 60%, 70% ou 80% du temps complet pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable 1 fois.

Conditions de réintégration et de remplacement

Agent	Conditions de réintégration de l'agent à l'issue du congé	Conditions de remplacement
Agent titulaire	Réaffectation au dernier poste occupé. Si ce n'est pas possible, le fonctionnaire est affecté à un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. Sur demande de l'agent, il peut également être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile, sous réserve des priorités de mutation prévues à l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984.	Possibilité de recruter un CDD pour assurer le remplacement momentané de titulaires ou contractuels (article 6 quater, loi 84-16 du 11 janvier 1984).
Agent non titulaire	L'agent est réembauché sur l'emploi ou l'occupation précédente dans la mesure permise par le service. Sinon, il dispose d'une priorité pour être réembauché sur un emploi ou une occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.	
Fonctionnaire stagiaire	Réintégration dans le stage, qui est prolongé du nombre de jours de congé pris.	Pas de remplacement.

Droits individuels

Agent	Droits à congés annuels	Droits à jours ARTT	Compte épargne-temps	Droits aux prestations d'action sociale	Compte personnel de formation
Agent titulaire et agent non titulaire	Demeurant en position d'activité, l'agent acquiert des droits à congés annuels.	Les jours ARTT sont proratisés durant le congé de solidarité familiale.	Ouverture et/ou alimentation possible d'un compte épargne-temps.	L'agent en congé de solidarité familiale continue à bénéficier des prestations d'action sociale prévues par la circulaire interministérielle du 15 juin 1998.	L'agent en congé de solidarité familiale continue à bénéficier du compte personnel de formation.
Fonctionnaire stagiaire			Ouverture impossible d'un compte épargne-temps.		

Droits statutaires et droits à rémunération principale et accessoire

Agent	Droits statutaires	Droits à rémunération principale et accessoire
Agent titulaire et fonctionnaire stagiaire	Les jours de congé de solidarité familiale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein : le fonctionnaire conserve ses droits à avancement, promotion, formation.	Pendant son congé de solidarité familiale, l'agent n'est plus rémunéré mais peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, versée par l'administration (sur pièces justificatives).
Agent non titulaire	Les jours de congé de solidarité familiale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein : l'agent non titulaire conserve ses avantages.	Pendant son congé de solidarité familiale, l'agent contractuel n'est plus rémunéré. Il peut percevoir une allocation journalière <u>d'accompagnement d'une personne en fin de vie</u> versée par la Sécurité sociale (mêmes conditions que les salariés du secteur privé).

6. Disponibilité ou congé pour élever son enfant moins de 8 ans, pour donner des soins

Il s'agit ici d'évoquer les situations d'absences longues pour raisons familiales parmi lesquelles :

- la disponibilité ou congé pour élever un enfant âgé de moins de huit ans ;
- la disponibilité ou congé pour donner des soins à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne : à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant.

La mise en disponibilité pour élever un enfant ou donner des soins est ouverte aux fonctionnaires titulaires uniquement ; les fonctionnaires stagiaires ne peuvent en bénéficier.

Les fonctionnaires stagiaires peuvent bénéficier d'un congé pour motif familial ainsi que les agents non titulaires, en CDI ou en CDD à la condition d'être employé depuis plus d'un an (art. 20 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986). Le congé pour motif familial ne prolonge pas la durée du CDD.

Durée de la disponibilité ou du congé

Agent	Durée de la disponibilité ou du congé
Agent titulaire	La mise en disponibilité pour élever ou pour donner des soins à un enfant âgé de moins de huit ans peut être renouvelée par période de 3 ans maximum et prend fin au plus tard au huitième anniversaire de l'enfant. La mise en disponibilité pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, 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 peut être renouvelée par période de 3 ans maximum sans limitation de durée.
Agent non titulaire	L'agent employé de manière continue depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans.
Fonctionnaire stagiaire	L'agent bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois.

Conditions de réintroduction et de remplacement

Agent	Conditions de réintroduction de l'agent à l'issue de la disponibilité ou du congé	Conditions de remplacement
Agent titulaire	La réintroduction est subordonnée à la vérification de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice de ses fonctions par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent, saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. Le fonctionnaire est obligatoirement réintégré à la première vacance dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade. S'il refuse successivement trois postes qui lui sont proposés, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.	L'agent est placé hors de son administration, il cesse d'être rémunéré et peut être remplacé.
Agent non titulaire	Sur avis du médecin agréé, les agents physiquement aptes sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.	
Fonctionnaire stagiaire	Lorsque l'interruption du stage du fait de l'un des congés prévus au présent article a duré un an au moins, la reprise des fonctions est subordonnée à une vérification de l'aptitude physique à l'exercice des fonctions par un médecin agréé. L'agent réintègre quant à lui sa formation et accomplit la période complémentaire de stage nécessaire pour parfaire la durée du stage statutairement requise.	Pas de remplacement.

Droits individuels

Agent	Droits à congés annuels	Droits à jours ARTT	Compte épargne-temps	Droits aux prestations d'action sociale	Compte personnel de formation
Agent titulaire et agent non titulaire	Pas de droits à congés annuels.	Pas de droits à jours ARTT.	Considérés comme étant en période d'activité, l'ouverture d'un compte épargne temps leur est possible. L'alimentation du compte se fait par les jours non pris résultant de la période d'activité.	Les agents ne bénéficient pas des prestations d'action sociale prévues par la circulaire interministérielle du 15 juin 1998.	Les agents ne peuvent plus bénéficier du compte personnel de formation.
Fonctionnaire stagiaire			Ouverture impossible d'un compte épargne-temps.		

Droits statutaires et droits à rémunération principale et accessoire

Agent	Droits statutaires	Droits à rémunération principale et accessoire
Tous les agents	Les droits à avancement et à la retraite sont suspendus.	Les agents ne sont plus rémunérés.

7. Disponibilité / congé de l'agent pour suivre son conjoint constraint à une mobilité géographique

La disponibilité est la situation de l'agent qui se trouve placé temporairement hors de son administration ou service d'origine et qui cesse de bénéficier, durant cette période, de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite. Parmi les divers cas prévus de mise en disponibilité, celle pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un PACS astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent est accordée de droit pour une durée ne pouvant excéder trois ans et renouvelée tant que les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

La mise en disponibilité pour suivre son conjoint (marié ou lié par un PACS) est ouverte aux fonctionnaires titulaires uniquement. Elle n'est pas ouverte aux fonctionnaires stagiaires ni aux agents contractuels.

Les fonctionnaires stagiaires peuvent bénéficier d'un congé non rémunéré pour suivre leur conjoint ainsi que les agents non titulaires, en CDI ou en CDD, dès lors qu'ils sont employés depuis plus d'un an (art. 20 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986). Le congé pour suivre son conjoint ne prolonge pas la durée du CDD.

Durée de la disponibilité ou du congé

Agent	Durée de la disponibilité ou du congé
Agent titulaire	La mise en disponibilité pour suivre son conjoint, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire peut être renouvelée par période de 3 ans maximum sans limitation de durée. Le ministre intéressé fait procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que l'activité du fonctionnaire mis en disponibilité correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé en cette position.
Agent non titulaire	L'agent non titulaire employé de manière continue depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans.
Fonctionnaire stagiaire	Le fonctionnaire stagiaire bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois.

Conditions de réintroduction et de remplacement

Agent	Conditions de réintroduction de l'agent à l'issue de la disponibilité ou du congé	Conditions de remplacement
Agent titulaire	La réintroduction est subordonnée à la vérification de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice de ses fonctions par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent, saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. Le fonctionnaire est obligatoirement réintégré à la première vacance dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade. S'il refuse successivement trois postes qui lui sont proposés, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.	L'agent est placé hors de son administration, il cesse d'être rémunéré et peut être remplacé.
Agent non titulaire	Sur avis du médecin agréé, les agents physiquement aptes sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service et à condition qu'ils remplissent toujours les conditions requises. Dans le cas contraire, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.	
Fonctionnaire stagiaire	Lorsque l'interruption du stage du fait de l'un des congés prévus au présent article a duré un an au moins, la reprise des fonctions est subordonnée à une vérification de l'aptitude physique à l'exercice des fonctions par un médecin agréé. L'agent réintègre quant à lui sa formation et accomplit la période complémentaire de stage nécessaire pour parfaire la durée du stage statutairement requise.	Pas de remplacement.

Droits individuels

Agent	Droits à congés annuels	Droits à jours ARTT	Compte épargne-temps	Droits aux prestations d'action sociale	Compte personnel de formation
Agent titulaire et agent non titulaire	Pas de droits à congés annuels.	Pas de droits à jours ARTT.	Considérés comme étant en période d'activité, l'ouverture d'un compte épargne temps leur est possible. L'alimentation du compte se fait par les jours non pris résultant de la période d'activité.	Les agents ne bénéficient pas des prestations d'action sociale prévues par la circulaire interministérielle du 15 juin 1998.	Les agents ne peuvent plus bénéficier du compte personnel de formation.
Fonctionnaire stagiaire			Ouverture impossible d'un compte épargne-temps.		

Droits statutaires et droits à rémunération principale et accessoire

Agent	Droits statutaires	Droits à rémunération principale et accessoire
Tous les agents	Pour tous les agents, les droits à l'avancement et à la retraite sont suspendus.	Les agents ne sont plus rémunérés.

ABSENCES LONGUES POUR SUIVRE UNE FORMATION OU DES ÉTUDES

8. Congé pour formation professionnelle

Ce congé permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration, ou d'actions organisées ou agréées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs.

Sont concernés l'ensemble des fonctionnaires titulaires, ainsi que les agents non titulaires, en CDI ou en CDD dès lors qu'ils justifient de 36 mois de services effectifs à temps plein au titre de contrats de droit public, dont 12 mois au moins dans leur administration actuelle.

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent bénéficier du congé de formation professionnelle.

Durée du congé

Agent	Durée du congé
Agent titulaire et non titulaire	La durée du CFP ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière. Le congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti tout au long de la carrière de l'agent. Dans ce dernier cas, il doit s'agir de stages d'une durée minimale équivalant à un mois à temps plein, qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées (dont la durée totale est au moins égale à un mois).

Conditions de réintégration

Agent	Conditions de réintégration de l'agent à l'issue du congé
Agent titulaire	L'agent réintègre de plein droit son service (le poste peut être différent) au terme du CFP ou au cours de celui-ci s'il a demandé à en interrompre le déroulement. À l'issue de son congé, le fonctionnaire affecté à un emploi situé dans une localité différente de celle où il exerçait ses fonctions lors de sa mise en congé perçoit des indemnités pour frais de changement de résidence prévues par les textes réglementaires en vigueur, sauf si le déplacement a lieu sur sa demande.
Agent non titulaire	L'agent est réembauché sur l'emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réembauché sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Droits individuels

Agent	Droits à congés annuels	Droits à jours ARTT	Compte épargne-temps	Droits aux prestations d'action sociale	Compte personnel de formation
Agent titulaire et agent non titulaire	L'agent en position d'activité acquiert à ce titre des droits à congés annuels.	L'agent en position d'activité acquiert à ce titre des droits à jours ARTT, calculés au prorata de sa durée de présence, excepté pour la semaine d'hiver qui reste acquise si l'agent est réintégré avant le 1 ^{er} octobre.	L'agent peut ouvrir et/ou alimenter un compte épargne de temps dans le respect de la réglementation en vigueur.	L'agent continue à bénéficier des prestations d'action sociale communes prévues par la circulaire interministérielle du 15 juin 1998.	L'agent est en position d'activité, il acquiert à ce titre le compte personnel de formation.

Droits statutaires et droits à rémunération principale et accessoire

Agent	Droits statutaires	Droits à rémunération principale et accessoire
Tous les agents	L'agent demeure en position d'activité, il bénéficie, durant son congé, des mêmes droits à l'avancement et à la retraite que s'il exerçait effectivement ses fonctions.	L'agent perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice détenu par l'agent au moment de sa mise en congé (mais qui ne peut dépasser l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris). Cette indemnité est versée pendant une durée maximale de 12 mois.

9. Disponibilité pour études ou recherches présentant un intérêt général

Le fonctionnaire titulaire qui souhaite compléter sa formation peut bénéficier d'une disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un caractère d'intérêt général. Cette disponibilité relève de la formation personnelle suivie à l'initiative du fonctionnaire. Elle est soumise à l'avis de la CAP.

Elle peut être accordée, sous réserve des nécessités du service, pour permettre au fonctionnaire de satisfaire des projets professionnels ou personnels. L'intérêt général des études ou des recherches est apprécié par l'administration employeur susceptible d'accorder la disponibilité.

Il n'y a pas de définition réglementaire de la notion d'intérêt général. Toutefois, l'intérêt général peut être reconnu aux études et recherches présentant le double critère :

- d'être susceptible de faire avancer les connaissances dans un domaine précis ;
- et de présenter un intérêt général pour l'administration ou la collectivité en matière scientifique, historique ou culturelle.

Seuls les fonctionnaires titulaires sont concernés. Les fonctionnaires stagiaires et les agents non titulaires ne peuvent bénéficier de cette disponibilité.

Durée du congé

Agent	Durée de la disponibilité
Agent titulaire	3 ans maximum renouvelable une fois pour une durée égale.

Conditions de réintégration et de remplacement

Agent	Conditions de réintégration de l'agent à l'issue de la disponibilité	Conditions de remplacement
Agent titulaire	La réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent, saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade. L'une des trois premières vacances dans son grade doit être proposée à l'agent. S'il refuse successivement trois postes qui lui sont proposés, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.	L'agent est placé hors de son administration, il cesse d'être rémunéré et peut être remplacé.

Droits individuels

Agent	Droits à congés annuels	Droits à jours ARTT	Compte épargne-temps	Droits aux prestations d'action sociale	Compte personnel de formation
Agent titulaire	L'agent n'acquiert pas à ce titre de droit à congés annuels.	L'agent n'acquiert pas à ce titre de droit à ARTT.	L'agent peut déposer sur son compte épargne-temps les jours non pris résultants de sa période d'activité dans le respect de la réglementation en vigueur.	L'agent ne bénéficie pas des prestations d'action sociale prévues par la circulaire interministérielle du 15 juin 1998.	

Droits statutaires et droits à rémunération principale et accessoire

Agent	Droits statutaires	Droits à rémunération principale et accessoire
Tous les agents	Pour tous les agents, les droits à l'avancement et à la retraite sont suspendus.	Les agents ne sont plus rémunérés.

ABSENCES LONGUES POUR EXERCER UNE ACTIVITÉ DANS UNE AUTRE ADMINISTRATION

10. Mise à disposition

Il s'agit de la situation de l'agent qui exerce des fonctions hors de son service, mais qui demeure toujours rattaché à son corps ou cadre d'emploi d'origine. Il est considéré comme occupant son emploi et continue à percevoir la rémunération correspondante.

La mise à disposition concerne les fonctionnaires titulaires et agents non titulaires employés pour une durée indéterminée. Il n'est pas ouvert aux agents en CDD.

Durée de la mise à disposition

Agent	Durée de la mise à disposition
Agent titulaire et non titulaire	La mise à disposition est prononcée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable par période de la même durée. S'agissant des agents non titulaires, sa durée totale ne peut toutefois excéder six ans.

Conditions de réintégration

Agent	Conditions de réintégration de l'agent à l'issue de la mise à disposition
Agent titulaire et non titulaire	Lorsque cesse la mise à disposition, le fonctionnaire ou l'agent non titulaire qui ne peut être affecté aux fonctions qu'il exerçait précédemment dans son service d'origine reçoit une affectation dans l'un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper, dans le respect des règles fixées au 4e al. de l'art. 60 de la loi du 11 janvier 1984 ou dans un emploi équivalent.

Droits individuels

Agent	Droits à congés annuels	Droits à jours ARTT	Compte épargne-temps	Droits aux prestations d'action sociale	Compte personnel de formation
Agent titulaire et non titulaire	L'agent mis à disposition est régi par les dispositions de l'administration d'accueil.	Le régime d'aménagement et de réduction du temps de travail est celui de l'administration d'accueil.	En cas de mise à disposition au sein de la fonction publique d'État, l'agent conserve le bénéfice de son compte épargne-temps. Il peut ouvrir et/ou alimenter un compte épargne-temps selon les dispositions en vigueur. Son utilisation est subordonnée à l'accord de l'administration d'accueil.	L'agent bénéficie des prestations d'action sociale de l'administration d'accueil.	L'administration d'origine reste compétente en la matière. L'agent continue à bénéficier du compte personnel de formation.

Droits statutaires et droits à rémunération principale et accessoire

Agent	Droits statutaires	Droits à rémunération principale et accessoire
Agent titulaire et non titulaire	Le fonctionnaire mis à disposition demeure en position d'activité. Il bénéficie des mêmes droits à l'avancement et à la retraite que s'il exerçait effectivement ses fonctions dans son administration d'origine.	La rémunération est versée par l'administration d'origine. Elle fait en principe l'objet d'un remboursement par l'administration d'accueil, dans le cadre d'une convention de mise à disposition. La convention de mise à disposition précise, lorsqu'il y a lieu, la nature du complément de rémunération dont peut bénéficier le fonctionnaire mis à disposition. À l'issue de la mise à disposition, l'agent continue à être rémunéré par son administration d'origine selon son avancement (selon son poste, la partie indemnitaire peut différer de celle avant sa mise à disposition).

11. Détachement

Le détachement est la situation du fonctionnaire placé dans un corps ou cadre d'emplois différent de son corps ou cadre d'emplois d'origine. Il exerce ses fonctions et est rémunéré selon les règles applicables dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil. Le fonctionnaire bénéficie d'une double carrière dans son administration d'accueil et dans son administration d'origine.

Seuls peuvent en bénéficier les fonctionnaires titulaires. Les fonctionnaires stagiaires et les agents non titulaires, en CDI ou en CDD, ne peuvent bénéficier d'un détachement.

Le détachement peut être demandé par le fonctionnaire, le plus souvent dans le cadre d'une mobilité, ou par l'administration.

Le décret du 16 septembre 1985 prévoit 2 catégories de détachements :

- **la courte durée : 6 mois maximum.** Cette durée est portée à un an pour des détachements à l'étranger ou dans certaines collectivités d'outremer (détachement non renouvelable). Généralement prononcé par arrêté du ministre sur demande de l'intéressé, **le détachement de courte durée est de plein droit pour exercer des fonctions de membre du gouvernement ou un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat, du Parlement européen ; pour accomplir un mandat local (dans les cas prévus par le code général des collectivités territoriales) ; pour exercer un mandat syndical ; pour accomplir un stage ou une période de scolarité préalable à la titularisation ; pour suivre un cycle de préparation à un concours.**
- **la longue durée : 5 ans au maximum avec renouvellement possible.**

11a. Détachement de courte durée

Durée du détachement

Agent	Durée du détachement
Agent titulaire	Le détachement de courte durée ne peut excéder 6 mois.

Conditions de réintégration

Agent	Conditions de réintégration de l'agent à l'issue du détachement
Agent titulaire	À l'expiration du détachement de courte durée, sous réserve qu'elle lui soit plus favorable, la réintégration dans son corps d'origine du fonctionnaire détaché dans un corps est prononcée à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, un indice immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade de détachement. Lorsque le corps d'origine ne dispose pas d'un grade équivalent à celui détenu dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, il est classé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade de détachement et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade de détachement.

Droits individuels

Agent	Droits à congés annuels	Droits à jours ARTT	Compte épargne-temps	Droits aux prestations d'action sociale	Compte personnel de formation
Agent titulaire	Les agents placés en détachement sont régis par les dispositions de leur administration d'accueil.	Le régime d'aménagement et de réduction du temps de travail est celui de l'administration d'accueil.	En cas de détachement au sein de la fonction publique d'État, l'agent conserve le bénéfice de son compte épargne-temps. Il peut ouvrir et/ou alimenter un compte épargne-temps selon les dispositions en vigueur. Son utilisation est subordonnée à l'accord de l'administration d'accueil.	L'agent bénéficie des prestations d'action sociale de l'administration d'accueil.	Pour l'agent détaché, le compte personnel de formation est géré par l'administration d'accueil.

Droits statutaires et droits à rémunération principale et accessoire

Agent	Droits statutaires	Droits à rémunération principale et accessoire
Agent titulaire	Le fonctionnaire en détachement de courte durée demeure en position d'activité, il bénéficie des mêmes droits à l'avancement et à la retraite que s'il exerçait effectivement ses fonctions dans son administration d'origine.	Le fonctionnaire détaché dans une autre administration est rémunéré par son administration d'accueil. À la fin du détachement de courte durée, sa rémunération est à nouveau effectuée par son administration d'origine.

11b. Détachement de longue durée

Durée du détachement

Agent	Durée du détachement
Agent titulaire	D'une durée supérieure à 6 mois, un détachement de longue durée ne peut excéder 5 années. Il peut être renouvelé par période de 5 années.

Conditions de réintégration

Agent	Conditions de réintégration de l'agent à l'issue du détachement	
Agent titulaire	En cas de demande de réintégration faite 3 mois avant le terme : au moins 2 mois avant, l'organisme d'accueil fait connaître sa décision de ne pas renouveler le détachement	À l'expiration du détachement, dans le cas où il n'est pas renouvelé par l'administration ou l'organisme d'accueil pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice des fonctions, le fonctionnaire est réintégré immédiatement et au besoin en surnombre dans son corps d'origine, par arrêté du ministre intéressé, et affecté à un emploi correspondant à son grade. Le surnombre ainsi créé doit être résorbé à la première vacance qui s'ouvrira dans le grade considéré. Le fonctionnaire a priorité, dans le respect des règles fixées aux deux derniers alinéas de l'art. 60 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, pour être affecté sur le poste qu'il occupait avant son détachement. S'il refuse le poste qui lui est assigné, il ne peut être nommé à un autre emploi que dans le cas où une vacance est ouverte.
	Lorsque le fonctionnaire ne fait pas connaître sa décision dans le délai de 3 mois	Le fonctionnaire est obligatoirement réintégré, par arrêté du ministre intéressé, à la première vacance, dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade. Il a priorité, dans le respect des règles fixées aux deux derniers alinéas de l'art. 60 de la loi du 11 janvier 1984, pour être affecté au poste qu'il occupait avant son détachement. S'il refuse le poste qui lui est assigné, il ne peut être nommé à un autre emploi que dans le cas où une vacance est ouverte.
	Lorsque l'organisme d'accueil ne fait pas connaître sa décision de non-renouvellement avant le terme	L'organisme d'accueil continue à rémunérer le fonctionnaire jusqu'à sa réintégration par arrêté du ministre intéressé, à la première vacance, dans son corps d'origine. Le fonctionnaire a priorité, dans le respect des règles fixées aux deux derniers alinéas de l'art. 60 de la loi du 11 janvier 1984, pour être affecté au poste qu'il occupait avant son détachement. S'il refuse le poste qui lui est assigné, il ne peut être nommé à un autre emploi que dans le cas où une vacance est ouverte.
	En cas de rupture anticipée due à l'organisme d'accueil	Lorsqu'il est mis fin au détachement à la demande de l'organisme d'accueil, pour un motif autre qu'une faute grave, le fonctionnaire continue, si son administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement, à être rémunéré par l'organisme d'accueil jusqu'à ce qu'il soit réintégré, à la première vacance, dans son administration d'origine.
	En cas de rupture anticipée due au fonctionnaire	Il cesse d'être rémunéré si son administration ne peut le réintégrer immédiatement : il est alors placé en position de disponibilité d'office jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration à l'une des trois premières vacances dans son grade (sauf pour un détachement auprès de l'administration d'un État membre de la Communauté européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen, réintégration à la première vacance).

Droits individuels

Identiques à ceux liés au détachement de courte durée.

Droits statutaires et droits à rémunération principale et accessoire

Agent	Droits statutaires	Droits à rémunération principale et accessoire
Agent titulaire	Le fonctionnaire en détachement de longue durée demeure en position d'activité. Il bénéficie des mêmes droits à l'avancement et à la retraite que s'il exerçait effectivement ses fonctions dans son administration d'origine.	Le fonctionnaire détaché dans une autre administration est rémunéré par son administration d'accueil. À la fin du détachement de longue durée, sa rémunération est à nouveau effectuée par son administration d'origine, sauf si le détachement prend fin avant son terme à la demande de l'agent ou de son administration d'accueil.

12. Position normale d'activité

La position normale d'activité permet exclusivement aux fonctionnaires de l'État (ministères, établissements publics, autorités administratives indépendantes) d'exercer leurs fonctions dans tous les services ministériels et établissements publics placés sous la tutelle de l'État, sans avoir à demander un détachement.

Elle consiste à affecter un fonctionnaire sur un poste, dont les fonctions répondent aux missions de son corps, sur un emploi relevant d'un autre service que le sien (ministère, établissement public, autorité administrative indépendante...).

Le fonctionnaire reste géré par son service d'origine, tout en étant rémunéré par l'administration, l'établissement ou l'autorité indépendante qui l'emploie effectivement.

Cette possibilité de mobilité, instituée en 2008, évite la procédure du détachement, plus lourde. Si le fonctionnaire souhaite exercer d'autres fonctions que celles prévues par le statut de son corps, il doit solliciter un détachement.

Cette position n'est ouverte qu'aux fonctionnaires titulaires, à l'exclusion des fonctionnaires stagiaires et des agents non titulaires, recrutés par CDI ou par CDD.

Durée de la PNA

Agent	Durée de la PNA
Agent titulaire	L'affectation du fonctionnaire est prononcée pour une durée indéterminée.

Conditions de réintégration

Agent	Conditions de réintégration de l'agent à l'issue de la PNA
Agent titulaire	Réintégration sur l'ancien poste. Si le fonctionnaire ne peut être affecté aux fonctions qu'il exerçait précédemment il reçoit une affectation dans un emploi correspondant à son grade.

Droits individuels

Agent	Droits à congés annuels	Droits à jours ARTT	Compte épargne-temps	Droits aux prestations d'action sociale	Compte personnel de formation
Agent titulaire	L'agent placé en position normale d'activité est régi par les dispositions de l'administration d'accueil.	Le régime d'aménagement et de réduction du temps de travail est celui de l'administration d'accueil.	L'agent conserve le bénéfice de son compte épargne-temps. L'agent peut ouvrir et/ou alimenter un compte épargne-temps selon les dispositions en vigueur. Son utilisation est subordonnée à l'accord de l'administration d'accueil.	L'agent bénéficie des prestations d'action sociale de l'administration d'accueil.	Le compte personnel de formation est géré par l'administration d'accueil.

Droits statutaires et droits à rémunération principale et accessoire

Agent	Droits statutaires	Droits à rémunération principale et accessoire
Agent titulaire	Le fonctionnaire en position normale d'activité demeure en position d'activité. Il bénéficie des mêmes droits à l'avancement et à la retraite que s'il exerçait effectivement ses fonctions dans son administration d'origine.	La rémunération est versée par l'administration d'accueil mais le régime indemnitaire est celui fixé par les dispositions réglementaires en vigueur dans l'administration d'origine. À l'issue de l'affectation, la rémunération est versée par l'administration d'origine selon les mêmes modalités.

13. Congé de mobilité

Créé par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (art. 33-2), le congé de mobilité est un congé sans rémunération destiné aux agents contractuels de la fonction publique employés à durée indéterminée. Il n'est pas ouvert aux agents recrutés par voie de CDD. Il ne peut être accordé que lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public pouvant uniquement le recruter pour une durée déterminée. Favorisant la mobilité des agents contractuels employés à durée indéterminée, le congé de mobilité leur permet d'être recruté par une autre administration et de conserver la possibilité de réemploi au sein de l'administration d'origine (sous réserve des nécessités de service).

Il s'apparente à la procédure de détachement des fonctionnaires, sans toutefois en offrir l'ensemble des garanties. Pendant toute la durée de la mobilité, le contrat à durée indéterminée liant l'agent à son employeur d'origine est suspendu. Si la nouvelle fonction ne le satisfait pas, l'agent pourra bénéficier de nouveau de la relation contractuelle initiale à durée indéterminée. L'agent doit solliciter ce congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. L'administration est tenue d'y répondre dans un délai de deux mois. En cas de décision implicite de rejet, l'intéressé pourra demander à l'administration les motifs qui fondent la décision de refus.

L'administration pourra donc refuser le bénéfice de ce congé si des considérations d'intérêt du service tirées de l'organisation ou de l'accomplissement des missions qui lui sont dévolues s'y opposent.

Durée du congé

Agent	Durée du congé
Agent contractuel en CDI	Trois ans renouvelables dans la limite d'une durée totale de six ans.

Conditions de réintégration

Agent	Conditions de réintégration de l'agent à l'issue du congé
Agent contractuel en CDI	Au moins deux mois avant le terme du congé de mobilité, l'agent bénéficiaire doit solliciter le renouvellement de son congé ou son réemploi, auprès de son administration d'origine, par lettre recommandée avec accusé de réception. Les agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente. Dans le cas où aucun emploi ne peut directement lui être proposé, l'administration de l'agent lui fournit les documents nécessaires pour qu'il perçoive une allocation d'aide de retour à l'emploi (versée par Pôle Emploi, puis montant refacturé au MAA).

Droits individuels

Agent	Droits à congés annuels	Droits à jours ARTT	Compte épargne-temps	Droits aux prestations d'action sociale	Compte personnel de formation
Agent contractuel en CDI	L'agent est soumis aux dispositions appliquées par sa structure d'accueil.	L'agent est soumis aux dispositions appliquées par sa structure d'accueil.	L'agent placé en congé de mobilité auprès d'une administration de l'État ou d'un de ses établissements publics administratifs conserve le bénéfice de son compte épargne-temps.	L'agent est soumis aux dispositions régissant sa structure d'accueil.	L'agent non titulaire qui compte, au 1 ^{er} janvier de l'année considérée, au moins un an de services effectifs au sein de l'administration ou de l'organisme qui l'emploie bénéfice du CPF. Hors le cas où son contrat ou son engagement a pris fin par licenciement prononcé à titre de sanction disciplinaire, le CPF acquis par l'agent dans son emploi d'origine reste invocable auprès de toute personne morale de droit public qui l'a recruté ultérieurement.

Droits statutaires et droits à rémunération principale et accessoire

Agent	Droits statutaires	Droits à rémunération principale et accessoire
Agent contractuel en CDI	L'agent qui a bénéficié d'un congé de mobilité ne peut prétendre à un nouveau congé du même type que s'il a repris ses fonctions pendant au moins 3 ans.	L'agent non titulaire en congé de mobilité est rémunéré par la personne morale de droit public par laquelle il est employé.

ABSENCES LONGUES POUR CONVENANCES PERSONNELLES OU EXERCICE D'UNE AUTRE ACTIVITÉ

14. Disponibilité pour convenances personnelles

La disponibilité permet de quitter temporairement la fonction publique sans pour autant démissionner. Le fonctionnaire, titulaire ou stagiaire, se trouve placé temporairement, hors de son administration ou service d'origine et cesse de bénéficier, durant cette période, de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Il existe trois types de disponibilité : la disponibilité d'office, la disponibilité sous réserve des nécessités de service et la disponibilité de droit.

La disponibilité pour convenances personnelles et celle pour création d'entreprise sont accordées sous réserve des nécessités de service. La disponibilité pour exercer un mandat d'élu local est de droit.

Seuls les fonctionnaires titulaires sont concernés par ces types de disponibilité.

Lorsque la mise en disponibilité est accordée sous réserve des nécessités de service, la demande doit être déposée 3 mois avant la date souhaitée, afin de répondre à une éventuelle exigence de préavis de l'employeur. Elle est considérée comme acceptée si l'administration ne répond pas dans les 2 mois suivant la date de réception du courrier.

Lorsque la mise en disponibilité est de droit, aucun texte ne fixe de délai pour faire la demande sauf dans la fonction publique territoriale, en cas de mise en disponibilité pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger pour adopter un ou plusieurs enfants. La demande doit être présentée au moins 2 semaines avant le départ.

La mise en disponibilité est soumise à l'avis de la CAP lorsqu'elle est demandée pour convenances personnelles, création ou reprise d'entreprise. La mise en disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise est soumise à l'[examen de la commission de déontologie de la fonction publique](#).

L'administration peut à tout moment faire procéder à des enquêtes pour vérifier que l'activité ou la situation de l'agent correspondent aux motifs pour lesquels la disponibilité a été accordée.

Durée de la disponibilité

Agent	Durée de la disponibilité	
Fonctionnaire titulaire	Disponibilité pour convenances personnelles	5 ans maximum renouvelables dans la limite de 10 ans sur l'ensemble de la carrière à la condition que le fonctionnaire, au plus tard au terme d'une période de 5 ans de disponibilité, ait accompli, après avoir été réintégré, au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique.
	Disponibilité pour études ou recherches présentant un intérêt général	3 ans maximum renouvelables une fois pour une durée égale.
	Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise	2 ans maximum
	Disponibilité pour exercer un mandat d'élu local (dans les fonctions publiques d'État et territoriale)	Durée du mandat électif

Conditions de réintroduction

Agent	Conditions de réintroduction de l'agent à l'issue de la disponibilité
Fonctionnaire titulaire	La réintroduction est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent, saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade. L'une des trois premières vacances dans son grade doit être proposée à l'agent. S'il refuse successivement trois postes qui lui sont proposés, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire. À l'issue de la période de disponibilité, ou avant cette date s'il sollicite sa réintroduction anticipée, il est réintégré et réaffecté dans son emploi antérieur.

Droits individuels

Agent	Droits à congés annuels	Droits à jours ARTT	Compte épargne-temps	Droits aux prestations d'action sociale	Compte personnel de formation
Fonctionnaire titulaire	L'agent n'acquiert pas à ce titre de droit à congés annuels.	L'agent n'acquiert pas à ce titre des droits à ARTT.	À l'issue de sa disponibilité, l'agent retrouve le bénéfice de son compte épargne-temps.	L'agent ne bénéficie pas des prestations d'action sociale prévues par la circulaire interministérielle du 15 juin 1998.	L'agent ne bénéficie pas des dispositions du décret du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État.

Droits statutaires et droits à rémunération principale et accessoire

Agent	Droits statutaires	Droits à rémunération principale et accessoire
Fonctionnaire titulaire	Les droits à l'avancement et à la retraite de l'agent sont suspendus sauf, selon la réglementation en vigueur, dans certaines conditions d'exercice d'activité professionnelle durant la période.	L'agent n'est plus rémunéré.

15. Congé sans rémunération

Il existe divers cas de congé sans rémunération. Cette section concerne exclusivement les agents non titulaires et porte sur le congé pour convenances personnelles, le congé pour création d'une entreprise et le congé pour l'agent non titulaire appelé à exercer les fonctions de membre de Gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou du Parlement européen.

L'octroi du congé pour convenances personnelles est réservé aux agents en CDI. L'agent ne doit pas avoir bénéficié de congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins 6 mois dans les 6 ans qui précèdent sa demande de congé.

Le congé pour création d'entreprise et le congé sans traitement pour exercer les fonctions de membre de Gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou du Parlement européen sont ouverts aux agents non titulaires recrutés en CDI ou en CDD.

Durée du congé

Agent	Durée du congé	
Agent non titulaire en CDI	Congé pour convenances personnelles	Maximum 3 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six années pour l'ensemble des contrats successifs.
	Congé pour la création d'une entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise	1 an renouvelable une fois.
	Congé pour l'agent appelé à exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou du Parlement européen	Durée de l'exercice de ses fonctions ou de son mandat.

Conditions de réintégration

Agent	Conditions de réintégration de l'agent à l'issue du congé	
Agent non titulaire en CDI	Congé pour convenances personnelles Congé pour la création d'une entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise	L'agent physiquement apte est réembauché sur son emploi précédent dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réembauché sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. L'agent doit adresser une demande de réembauché par lettre recommandée au moins deux mois avant le terme du congé. En l'absence d'une telle demande de réembauché, l'agent est considéré comme démissionnaire et se voit appliquer les règles prévues en ce cas.
	Congé pour l'agent appelé à exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou du Parlement européen	Au terme de ses fonctions ou de son mandat, l'agent est réintégré à sa demande dans son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération identique, dans les deux mois suivant la date à laquelle l'employeur a été avisé.

Droits individuels

Agent	Droits à congés annuels	Droits à jours ARTT	Compte épargne-temps	Droits aux prestations d'action sociale	Compte personnel de formation
Agent non titulaire en CDI	L'agent n'acquiert pas à ce titre de droit à congés annuels.	L'agent n'acquiert pas à ce titre des droits à ARTT.	L'agent peut déposer sur son CET les jours non pris résultants de sa période d'activité dans le respect de la réglementation en vigueur.	L'agent ne peut plus prétendre aux prestations d'action sociale prévues par la circulaire interministérielle du 15 juin 1998.	L'agent ne peut plus prétendre aux dispositions du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

Droits statutaires et droits à rémunération principale et accessoire

Agent	Droits statutaires	Droits à rémunération principale et accessoire
Agent non titulaire en CDI	Les droits à l'avancement et à la retraite de l'agent sont suspendus.	L'agent n'est plus rémunéré.