



# Partie 4 / Les positions administratives

Centres de Gestion  
de l'Allier, de la Haute-Loire  
et du Puy-de-Dôme

Au cours de votre carrière, vous pouvez notamment être placé(e) dans l'une des positions administratives suivantes :

- activité à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel,
- détachement,
- disponibilité,
- congé parental.

## 4.1 Position d'activité

C'est l'**exercice effectif des fonctions**. Mais cette notion recouvre également des **périodes non travaillées assimilées** par la loi à des périodes d'activité (congé annuel, de maladie, de maternité, d'accident de travail, certaines périodes de formation, congé de solidarité familiale...).

La position d'activité peut s'exercer dans une collectivité déterminée, mais également dans l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics locaux, dans le respect du principe de continuité du déroulement de carrière, par le biais d'une **mutation**. Cette dernière correspond en effet à la **mobilité du/de la fonctionnaire territorial titulaire au sein de la fonction publique territoriale** dans le **même grade** de son cadre d'emplois (au même échelon et avec conservation d'ancienneté dans l'échelon) tout en changeant simplement d'employeur territorial.

La mutation peut-être :

- **interne** : l'autorité territoriale procède aux mouvements des fonctionnaires au sein de la collectivité.
- **externe** : elle permet à un fonctionnaire de changer de collectivité territoriale. Elle ne peut résulter que d'une demande de l'agent(e), transmise par la voie hiérarchique à l'autorité ayant le pouvoir de nomination. La mutation est prononcée par l'autorité territoriale d'accueil et prend effet, sauf accord contraire, au plus tard trois mois après la date de réception de la demande de mutation du/de la fonctionnaire par la collectivité d'origine. Le silence gardé pendant deux mois par la collectivité d'origine, à compter de la réception de la demande du/de la fonctionnaire, vaut acceptation par l'autorité territoriale. L'agent(e) est muté(e) aux mêmes, grade et échelon que ceux atteints dans sa collectivité d'origine.

En position d'activité, le/la fonctionnaire titulaire, peut, **avec son accord**, être **mis(e) à disposition** pour tout ou partie de son temps de travail auprès d'un autre employeur. Dans ce cas, l'agent(e) demeure dans son cadre d'emplois d'origine, est réputé(e) y occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais il/elle exerce ses fonctions hors du service où il/elle a vocation à servir.

## 4.2 Détachement et intégration directe

Le détachement ou l'intégration directe vous permet d'**accéder à un autre cadre d'emplois de la fonction publique territoriale ou à un autre corps d'emplois d'une autre fonction publique** (Etat ou hospitalière) de même catégorie hiérarchique (A, B, ou C). Vous n'avez pas de concours à passer, sous réserve de remplir les conditions prévues par les textes.

Le détachement et l'intégration directe ne peuvent être prononcés que sur votre demande.

## 4.3 Disponibilité

Il existe trois sortes de disponibilité :

- la disponibilité **d'office** :
  - pour inaptitude physique,
  - dans l'attente d'une réintégration.
- la disponibilité **discrétionnaire** :
  - pour convenances personnelles,
  - pour créer ou reprendre une entreprise,
  - pour études et recherches présentant un intérêt général.
- la disponibilité **de droit** :
  - pour suivre son/sa conjoint(e),
  - pour élever un enfant de moins de 12 ans,
  - pour donner des soins à un enfant à charge, au/à la conjoint(e), au partenaire avec lequel il/elle est lié(e) 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.

Pendant une période de disponibilité, votre carrière est mise entre parenthèses, **sauf exception** (exercice d'une activité professionnelle, sous conditions, et disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans).

En position de disponibilité, selon la nature de celle-ci et sous certaines conditions, vous pouvez :

- être recruté(e) en qualité d'agent(e) contractuel(le) de droit public dans une autre collectivité ou établissement public,
- exercer une activité privée.

## 4.4 Congé parental

Vous bénéficiez, sur votre demande, d'un congé parental pour élever un enfant suite à sa naissance ou son adoption. Ce congé est de droit. Il prend fin :

- au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant, lorsque le congé a été accordé après une naissance,
- trois ans au plus après l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans,
- un an au plus après l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de plus de trois ans et de moins de seize ans,

La dernière période de renouvellement peut être inférieure à six mois pour assurer le respect de ces durées totales maximales.

Cette durée peut être prolongée :

- en cas de naissances multiples : jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants,
- en cas de naissances multiples ou d'arrivées simultanées (en cas d'adoptions ou en vue d'adoptions) d'au moins trois enfants : cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants.

Vous conservez vos droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de votre carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dispose que, dans cette position, le/la fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite (art. 75). Toutefois, le congé parental ouvre droit au bénéfice de dispositions particulières en matière de retraite :

- il est pris en compte pour la constitution des droits, la liquidation de la pension et la durée d'assurance, c'est-à-dire pour tous les décomptes, pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2004. Dans les autres cas, il n'est pas pris en compte.
- il fait partie des périodes prises en compte au titre de l'interruption d'activité qui conditionne, pour la liquidation de la pension, la bonification d'un an par enfant né ou adopté avant le 1er janvier 2004 (art. 15-1 décret n° 2003-1306 du 26 déc. 2003).

Durant votre congé parental, vous ne percevez aucune rémunération de la part de votre employeur. Toutefois, vous pouvez, sous conditions, percevoir des prestations versées par les caisses d'allocations familiales.