

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE POSITIONS DU FONCTIONNAIRE

DETACHEMENT

Le fonctionnaire est placé hors de son corps d'origine et hors de son emploi d'origine, il continue à bénéficier dans son corps ou son emploi, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Exemple : infirmier anesthésiste détaché auprès du ministère

DISPONIBILITE

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son établissement cesse de bénéficier, dans position, de ses droits à l'avancement et à la retraite

Disponibilité d'office

Congés de maladie, longue maladie et maladie de longue durée sous conditions particulières.

Disponibilité sur demande

Principe : le fonctionnaire est à l'origine du placement en disponibilité

Disponibilité de plein droit

Elle s'impose à l'administration

Motif de la disponibilité	Conditions à remplir	Durée maximale
Soin au conjoint, à un enfant, à un ascendant	Certificat médical	3 ans renouvelables 2 fois
Pour élever un enfant de moins de 8 ans ou conjoint ou ascendant handicapé	Certificat médical	3 ans renouvelables sans limitation
Suivre son conjoint : résidence éloignée Raisons professionnelles Outre mer	Ne s'applique pas au concubin mais au conjoint du PASC	3 ans renouvelables sans limitation
Emploi supprimé, pas de mesure de reclassement	Demande présentée dans un délai d'un mois	Idem

Disponibilité sous réserve des nécessités de service

L'autorité investie du pouvoir de nomination doit :

- Procéder à la matérialité des motifs invoqués
- Vérifier que les conditions d'ancienneté sont remplies éventuellement
- Vérifier la compatibilité de la demande avec les nécessités de service. Cette appréciation peut être soumise au contrôle du juge administratif



Motif de la disponibilité	Conditions à remplir Vérifications possibles	Durée maximale de la disponibilité
Pour études ou recherches présentant un intérêt général		3 ans renouvelables jusqu'à 6 ans
Pour convenance personnelle	Aucune condition particulière	3 ans renouvelables jusqu'à 6 ans
Pour exercer une activité dans un organisme international ou dans une entreprise publique ou privée	Conditions énumérées art 32 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988	3 ans renouvelables jusqu'à 6 ans
Pour créer ou reprendre une entreprise	Conditions énumérées art 32 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988	2 ans renouvelables

Situation de l'agent en disponibilité

Rémunération :

Perte des droits

Protection sociale :

Il cesse de relever du régime spécial à l'exception du régime des retraites

Engagement de servir :

Ceci n'entraîne pas de rupture de l'engagement



L'agent mis en disponibilité doit justifier à tout moment que son activité ou sa situation correspond réellement aux motifs invoqués pour l'obtention de la mise en disponibilité.

Fin de la disponibilité

Deux mois au moins avant l'expiration de la période le fonctionnaire doit solliciter soit le renouvellement soit sa réintégration. Faute de cette demande, l'intéressé est rayé des cadres à la date de l'expiration de la période de disponibilité.

Réintégration

Elle est de droit à la première vacance quand la disponibilité n'a pas excédé 3 ans. Les voies de recours en cas de refus de l'administration de réintégrer se fait devant le tribunal administratif.

Attention !!!! Dans les grandes administrations le premier poste peut être dans un autre établissement que celui d'origine au terme de 3 refus, le licenciement est légal.

LA DISPONIBILITE : COMMENT L'OBTENIR ET QUAND REINTEGRER ?

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son établissement cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il peut s'agir d'une

- **Disponibilité d'office** - Congés de maladie, longue maladie et maladie de longue durée sous conditions particulières.
- **Disponibilité sur demande** - le fonctionnaire est à l'origine du placement en disponibilité
- **Disponibilité de plein droit** Elle s'impose à l'administration

Démarche pour une disponibilité pour convenance personnelle

- Adresser un courrier par voie hiérarchique au DSSI et au DRH en recommandé et accusé de réception exposant les motifs, la date et la durée (maximum 3 ans lors de la demande et 3 ans renouvelables). Il est conseillé de l'adresser en dehors de situation d'urgence au moins 60 jours avant la date souhaitée
- L'administration peut répondre sous 30 jours
- En cas de refus, renouveler la demande sous la même forme
- En cas de refus formel, formuler un recours devant la Commission paritaire de la catégorie A. Faire le mémoire si possible avec un délégué syndical siégeant dans la commission. La CAP émettra un avis que le chef d'établissement n'est pas tenu de suivre.
- En dernier recours, faire une procédure devant le Tribunal administratif

Elle est obtenue **sous réserve des nécessités de service**

L'autorité investie du pouvoir de nomination doit :

- Procéder à la matérialité des motifs invoqués
- Vérifier que les conditions d'ancienneté sont remplies éventuellement
- Vérifier la compatibilité de la demande avec les nécessités de service. Cette appréciation peut être soumise au contrôle du juge administratif

La Situation de l'agent en disponibilité implique la perte de la rémunération. Il cesse de relever du régime spécial à l'exception du régime des retraites. Elle n'entraîne pas de rupture de l'engagement de servir

L'agent mis en disponibilité doit justifier à tout moment que son activité ou sa situation correspond réellement aux motifs invoqués pour l'obtention de la mise en disponibilité.

Fin de la disponibilité

Deux mois au moins avant l'expiration de la période le fonctionnaire doit solliciter soit le renouvellement soit la réintégration. Faute de cette demande, l'intéressé est rayé des cadres à la date de l'expiration de la période de disponibilité.

Réintégration

Elle est de droit à la première vacance quand la disponibilité n'a pas excédé 3 ans

Les voies de recours en cas de refus de l'administration de réintégrer se font devant le tribunal administratif.

Une jurisprudence :

Cour administrative de Marseille le 30 mars 2010

Après avoir été placé en disponibilité pour convenance personnelle, un agent de la FPH demande sa réintégration à plusieurs reprises. Le centre hospitalier concerné lui a opposé à chaque fois l'absence de vacance de poste dans sa catégorie et l'a maintenu en disponibilité sans traitement. L'agent titulaire proteste contre ce refus de réintégration en arguant qu'il existait un poste vacant correspondant à son poste et à son emploi et demande réparation auprès du Tribunal Administratif de Nîmes qui le 6- décembre 2007, a rendu un jugement. La cour administrative d'appel de Marseille considère notamment que « la différence des emplois occupés par des titulaires ou des stagiaires régulièrement nommés, les postes occupés par des personnes bénéficiant de contrats à durée déterminée doivent être regardés comme vacants » et reconnaît que « l'illégalité de ce refus (de réintégration) constitue une faute de nature à engager sa responsabilité. Le juge dédommage la requérante pour son préjudice moral et condamne le centre hospitalier de Nîmes à indemniser son agent à hauteur de 7 000 euros.

Le jugement est important car il montre que seuls les postes occupés par des titulaires ou des stagiaires dans le grade ne sont pas disponibles mais ceux occupés par des personnes en CDD sont considérés comme disponibles et l'agent en retour de disponibilité peut prétendre à l'occuper.

MAIS !!! Attention !!!! Dans les grandes administrations le premier poste peut être dans un autre établissement que celui d'origine le refus à trois propositions peut entraîner un licenciement. Oui il est légal dans la FPH !!

