



# MODALITÉS DE RÉINTÉGRATION

**APRÈS DÉTACHEMENT, DISPONIBILITÉ  
OU MISE À DISPOSITION**

# DÉTACHEMENT

## Réintégration après détachement

Détachement de <b>COURTE</b> durée (6 mois au plus)	Réintégration sans avis de la CAP				Poste considéré comme «non vacant»
Détachement de <b>LONGUE</b> durée (plus de 6 mois)	Au terme de la durée normale	Si existence d'un poste vacant	Si accord sur le poste de réintégration	Pas d'avis de la CAP	Poste considéré comme «vacant»
			Si refus du poste : maintien en disponibilité d'office pendant 3 ans maximum, prorogée de plein droit jusqu'à la 3ème proposition d'emploi Si refus de 3 postes correspondant : licenciement ou mise à la retraite d'office si droit à pension	Pas d'avis de la CAP Avis de la CAP	
		Si absence d'un poste vacant	Maintien en surnombre pendant 1 an puis prise en charge par le CDG ou le CNFPT selon la catégorie d'emploi	Pas d'avis de la CAP *	
	En cours	Si fin de demande de l'administration d'accueil	Si emploi vacant : réintégration	Pas d'avis de la CAP	Poste considéré comme «vacant»
			Si pas d'emploi vacant : rémunération maintenue par l'administration d'accueil jusqu'au terme initialement prévu puis maintien en surnombre pendant 1 an puis éventuellement prise en charge	Pas d'avis de la CAP*	
		Si fin sur demande de l'agent	Si emploi vacant : réintégration Si pas d'emploi vacant : maintien en disponibilité d'office jusqu'au terme du détachement. A l'issue, se référer aux lignes ci-dessus correspondant au terme de la durée normale	Pas d'avis de la CAP Pas d'avis de la CAP*	

# DISPONIBILITÉS

## Réintégration après disponibilité de droit

Disponibilité de <b>COURTE</b> durée (6 mois au plus)	Réintégration dans l'emploi d'origine		Pas d'avis de la CAP	Poste considéré comme «non vacant»		
Disponibilité de <b>LONGUE</b> durée (plus de 6 mois et moins de 3 ans)	Si existence d'un emploi vacant	Obligatoirement réintégré sur son poste vacant ou dans un autre emploi correspondant à son grade	Si refus de l'agent : disponibilité d'office si épuisement des droits à disponibilité de droit	Pas d'avis de la CAP	Pas de chômage	Poste considéré comme «vacant»
			Si refus de 3 postes correspondant : licenciement ou mise à la retraite d'office si droit à pension	Avis de la CAP		
	Si absence d'un poste vacant	Maintien en surnombre pendant 1 an puis prise en charge par le CDG ou le CNFPT selon la catégorie d'emploi	Si accord de l'agent : réintégration	Pas d'avis de la CAP		
Disponibilité de <b>LONGUE</b> durée (plus de 3 ans) <i>Cette disposition ne concerne que les disponibilités pour suivi de conjoint</i>	Si existence d'un emploi vacant	Mêmes conditions de réintégration que la disponibilité de longue durée de plus de 6 mois et de moins de 3 ans				
	Si absence d'un poste vacant	Maintien en disponibilité faute d'emploi vacant. L'agent est réintégré à l'une des 3 premières vacances	Pas d'avis de la CAP*	Chômage		

## Réintégration en cours de disponibilité de droit

Disponibilité de droit de plus de 6 mois	Demande de réintégration anticipée de la part de l'agent : maintien en disponibilité dans l'attente d'un poste vacant correspondant à son grade. Maintien limité à la période normale de disponibilité. A l'issue de la période normale de disponibilité, consulter le tableau ci-dessus.	Pas d'avis de la CAP*	Poste considéré comme «vacant»
--	--	-----------------------	--------------------------------

## Réintégration après disponibilité discrétionnaire

Disponibilité inférieure ou égale à 3 ans	Réintégration dans l'une des 3 premières vacances d'emploi	Si emploi vacant	Réintégration	Pas d'avis de la CAP		Poste considéré comme «vacant»
		Si pas d'emploi vacant	Maintien en disponibilité*	Pas d'avis de la CAP*	Chômage	Poste considéré comme «vacant»
Disponibilité supérieure à 3 ans	Réintégration dans un «délai raisonnable» en cas de vacance d'emploi (le délai s'apprécie selon la taille de la collectivité et sa situation)	Si emploi vacant	Réintégration	Pas d'avis de la CAP		Poste considéré comme «vacant»
		Si pas d'emploi vacant	Maintien en disponibilité(1)	Pas d'avis de la CAP*	Chômage	Poste considéré comme «vacant»

(1) Pour plus de détails, nous vous invitons à vous reporter à la [fiche pratique sur la disponibilité](#).

## Réintégration en cours de disponibilité discrétionnaire

Disponibilité discrétionnaire	Demande de réintégration anticipée de la part de l'agent : maintien en disponibilité dans l'attente d'un poste vacant correspondant à son grade. Maintien limité à la période normale de disponibilité. Il convient ensuite d'appliquer les règles de la réintégration après une disponibilité discrétionnaire	Pas d'avis de la CAP*	Poste considéré comme «vacant»
-------------------------------	--	-----------------------	--------------------------------

\* Il ne s'agit pas d'une décision défavorable à l'agent. En effet, sa demande est prise en compte et non refusée. Cela équivaut à une position d'attente.

# OUBLI DE DEMANDE DE RENOUVELLEMENT OU DE RÉINTÉGRATION

Disponibilité accordée de droit ou sous réserve des nécessités de service

En l'absence de demande à l'expiration de la disponibilité, 2 possibilités :

Engagement d'une procédure de radiation	L'agent doit avoir été préalablement informé du risque qu'il encourt en ne se manifestant pas. Il convient d'envoyer une mise en demeure préalablement à la radiation des cadres : mise en demeure de reprendre le service ou de renouveler la disponibilité. A défaut, radiation.	Pas de manifestation	Radiation
		Demande de réintégration	Agent placé en disponibilité de fait Il ne peut être considéré comme ayant rompu de son propre fait le lien avec le service même si, par la suite, il refuse tacitement les postes vacants qui lui sont proposés. (On peut délaisser les anciennes jurisprudences selon lesquelles un agent qui ne demande pas sa réintégration peut être radié des cadres sans information préalable)
		A défaut de mise à demeure	L'agent qui ne s'est pas manifesté reste en disponibilité de fait
Maintien de l'agent en disponibilité de fait	En cas de disponibilité renouvelable, l'autorité territoriale peut prévoir que l'absence de demande vaut renouvellement tacite. Cependant, l'agent doit en être informé.		

# MISE À DISPOSITION

## Réintégration à l'issue de la mise à disposition

A l'issue de la période des 3 ans, si la mise à disposition est amenée à se poursuivre, la collectivité d'accueil doit proposer au fonctionnaire, lorsqu'existe un cadre d'emplois de niveau comparable en son sein, une mutation, un détachement ou une intégration directe.

Cette possibilité ne peut cependant être envisagée que si l'agent exerce en totalité son service au sein de la collectivité ou de l'établissement d'accueil. A défaut d'accord de l'agent, la mise à disposition est renouvelée.

Pas d'avis de la CAP

Poste considéré comme «non vacant»

## Réintégration en cours de mise à disposition

Il peut être mis fin de manière anticipée à la mise à disposition à la demande :

- De la collectivité d'origine
- De la collectivité d'accueil
- De l'agent mis à disposition

Le préavis appliqué dans ce cas est celui prévu dans la convention de mise à disposition.

En cas de faute disciplinaire, l'agent peut être remis à disposition de sa collectivité d'origine après accord entre les employeurs.

Lorsque cesse la mise à disposition, le fonctionnaire ou l'agent contractuel en CDI doit être réintégré dans l'emploi qu'il occupait dans son service d'origine. A défaut, il doit être affecté dans un emploi correspondant à son grade après avis de la CAP.

Pas d'avis de la CAP

Poste considéré comme «non vacant»