



MINISTÈRES TERRITOIRES ÉCOLOGIE LOGEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général

Paris, le 30 octobre 2024

Direction des ressources humaines

Service du développement professionnel et des conditions de travail

Note à

Nos réf. : 2024090000803

Destinataires *in fine*

Affaire suivie par : Yves LE NOZAHIC, adjoint à la cheffe de service
yves.le-nozahic@developpement-durable.gouv.fr

Objet : Réintégration des fonctionnaires titulaires des ministères chargés des territoires, de l'écologie et du logement

PJ : Rappel du cadre réglementaire des réintégrations

Références :

- Code général de la fonction publique, Livre V – Carrière et parcours professionnels
- Décret n°85-986 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions
- Décret n°2008-370 modifié organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'Etat,
- Décret n°86-442 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires
- Décret n°2007-1470 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat
- Décret n°2020-741 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public

La présente note définit les règles de réintégration des fonctionnaires titulaires dont nos ministères assurent la gestion. Elle ne concerne pas les agents des corps de catégorie A+ gérés par le ministère, dont le traitement des situations de réintégration est suivi spécifiquement par la délégation ministérielle à l'encadrement supérieur (SG/DES).

La réintégration intervient après une position normale d'activité sortante, une mise à disposition, un détachement, une disponibilité ou un congé parental, ou dans les cas particuliers du congé de formation, du congé de longue maladie ou du congé de longue durée.

Le ministère favorise et promeut les parcours diversifiés et croisés, conformément aux lignes directrices de gestion relatives aux parcours professionnels et aux promotions. Il encourage les agents à occuper des postes au sein et à l'extérieur de son périmètre et se doit donc de garantir leur réintégration dans les meilleures conditions.

Les évolutions règlementaires récentes, en introduisant une durée limitée à 3 ans pour la position normale d'activité sortante et une réintégration d'au moins 18 mois après une première période de 5 ans de disponibilité pour convenances personnelles, suscitent une augmentation des demandes de réintégration. Or l'administration a l'obligation de proposer un poste à tout agent en fin de droits qui demande sa réintégration, et ce dans le respect du cadre rappelé en annexe.

Il importe par ailleurs, dans un contexte de ressources rares, de veiller à une utilisation optimale de nos effectifs et crédits et, en particulier, de ne pas laisser sans affectation ou mission des agents en réintégration.

L'agent, acteur principal de sa réintégration

Compte tenu des courtes échéances minimales fixées dans le décret n° 85-986 cité en référence, la recherche active et largement anticipée d'un poste par l'agent permet le plus souvent que la réintégration aboutisse dans le cadre d'une mobilité choisie. L'agent peut solliciter le réseau du conseil à l'agent de la direction des ressources humaines (DRH) pour être accompagné dans sa démarche. **Je vous invite à rappeler avec insistance ces facteurs de réussite à chaque agent qui prend un poste à l'extérieur du ministère**, avant son départ et à l'occasion des échanges ultérieurs que vous pourrez avoir avec lui.

J'attire en particulier votre attention sur la situation d'un agent qui demande une fin anticipée de détachement. **Il convient de lui indiquer que, réglementairement, il cessera d'être rémunéré s'il ne peut être réintégré immédiatement**. Il sera alors placé en disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration, dans un délai raisonnable.

Dans le cadre d'une candidature sur un poste publié à la mobilité, un agent en réintégration peut être en concurrence avec un agent mieux classé par le service d'accueil ou avec un agent ayant des priorités légales. Réglementairement, la DRH en tant qu'autorité de nomination peut directement attribuer le poste à l'agent en réintégration plutôt qu'à celui qui postule en mutation¹. Le recours à cette faculté est apprécié en fonction des situations individuelles de chaque candidat, de l'adéquation entre le profil et le poste et de l'intérêt du service.

L'agent en fin de droits

Il est important de rappeler que la procédure de réintégration doit aboutir dans un délai court. Si l'agent qui arrive en fin de droits n'a pas pu être affecté, **le principe général est sa réintégration dans le dernier service où il était affecté avant son départ**. Il est alors affecté sur un poste vacant même si celui-ci n'a pas été publié ou, à défaut, le dernier service peut proposer une mission temporaire. Pour un agent de catégorie C, une mission temporaire doit être proposée dans son ancien service s'il n'y a pas de poste vacant correspondant à son profil. Pour un agent affecté en Outre-Mer, quelle que soit sa catégorie, une mission temporaire doit être proposée dans son ancien service en Outre-Mer s'il n'y a pas de poste vacant correspondant à son profil.

¹ En effet une réintégration est distincte d'une mutation et l'administration peut choisir de pourvoir un poste par réintégration plutôt que par mutation. Les priorités légales ne s'appliquent que pour prioriser les candidatures au sein des mutations.

Au vu de la jurisprudence actuelle, les postes proposés doivent tenir compte de la situation et du profil de l'agent dans toute la mesure du possible. Dans le cas d'une affectation en mission temporaire, l'agent est toujours considéré en réintégration lorsqu'il candidate ensuite sur un poste pérenne, et à ce titre peut se voir attribuer le poste.

Il est entendu par dernier service la structure qui supportait l'ETP de l'agent sur le programme 217 avant son départ à l'extérieur. En administration centrale, le dernier service est la direction générale métier, le commissariat général au développement durable, l'inspection générale de l'environnement et du développement durable, la direction concernée du secrétariat général ou le bureau des cabinets.

Le dernier service de l'agent et le responsable de zone de gouvernance des effectifs dont dépend le service jouent dorénavant un rôle central dans la procédure de réintégration, avec l'appui de la DRH.

Pour les agents de catégorie A ou B, des adaptations au principe général sont possibles, sauf en Outre-Mer :

Cas n°1 : le dernier service est un service déconcentré

Pour les agents de catégorie A ou B, en cas de désaccord du dernier service justifié par des éléments factuels tels que les appréciations annuelles sur la manière de servir, rapport d'incident, signalement, action disciplinaire, ou s'il n'y a pas de poste vacant dans ce service correspondant au profil de l'agent, le service doit se rapprocher de la DREAL en tant que responsable de zone de gouvernance. La DREAL identifie un poste à notifier à l'agent. Elle a la possibilité de le préempter parmi les postes publiés en le retirant de la mobilité ou parmi les autres postes vacants dans les services. À défaut de poste identifié, une mission temporaire doit être proposée au sein de la zone de gouvernance.

Cas n°2 : le dernier service est en administration centrale

Pour les agents de catégorie A ou B, en cas de désaccord de la direction générale métier ou de la direction concernée du secrétariat général, justifié par des éléments factuels tels que les appréciations annuelles sur la manière de servir, rapport d'incident, signalement, action disciplinaire, ou s'il n'y a pas de poste vacant correspondant au profil de l'agent, la direction générale métier ou la direction ou le service concerné du secrétariat général doit se rapprocher de la DRH. La DRH identifie alors un poste à notifier à l'agent. La DRH a la possibilité de le préempter parmi les postes publiés en le retirant de la mobilité ou parmi les autres postes vacants dans les services. À défaut de poste identifié, une mission temporaire doit être proposée par la DRH.

Cas n°3 : le dernier service est un établissement public administratif (EPA)

Si la dernière affectation de l'agent est un EPA, cet établissement sera contacté par la DRH pour identifier un poste tenant compte de la situation et du profil de l'agent dans toute la mesure du possible.

Figure 1
**Représentation simplifiée du principe général
de mise en œuvre de la réintégration d'un agent**

Catégorie C	Catégorie A ou B
<p>Cas général : Réintégration dans le dernier service de l'agent, sur un poste ou une mission temporaire.</p>	<p>Cas général Réintégration dans le dernier service de l'agent, sur un poste ou une mission temporaire</p> <p>En cas de désaccord du dernier service ou si pas de poste adapté dans ce service</p> <p>Selon la situation de l'agent, saisine de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La DREAL en tant que responsable de zone de gouvernance du dernier service, • La DRH en appui pour l'administration centrale <p>pour identification, préemption d'un poste vacant et notification du poste à l'agent.</p> <p>A défaut, une mission temporaire doit être proposée.</p>
<p>Cas où l'agent était affecté en Outre-Mer : retour dans le dernier service, sur un poste ou une mission temporaire.</p>	

Cas particuliers à signaler

Dans le cas de la disponibilité, l'administration est tenue réglementairement de proposer à l'agent un poste à l'une des trois premières vacances. En cas de désaccord de l'agent sur cette première proposition faite par le dernier service ou la DREAL/DRH, les deux propositions suivantes seront faites par la DRH sur un périmètre élargi. Si l'agent refuse successivement les trois postes notifiés, il peut être licencié après avis de la CAP.

Dans les cas particuliers du congé de formation, du congé de longue maladie ou du congé de longue durée et du congé parental, le principe général de réintégration dans le dernier service s'applique.

Dans le cas où l'agent a ses intérêts matériels et moraux dans une autre région que celle de son dernier service, la DRH apprécie la situation au cas par cas au regard des justifications apportées par l'agent. Le cas échéant, la DRH préempte un poste soit identifié par la DREAL (ZGE) de la nouvelle région, soit qu'elle identifie pour l'administration centrale, et le notifie à l'agent. À défaut, une mission temporaire doit être proposée, selon le cas, au sein de la ZGE concernée ou par la DRH pour l'administration centrale.

Mesures d'accompagnement

L'agent ou les directions impliquées dans la mise en œuvre de sa réintégration peuvent à tout moment solliciter le réseau du conseil à l'agent de la DRH pour les accompagner.

En cas de saturation du plafond d'autorisation d'emploi (PAE) de la direction générale ou de la zone de gouvernance, la réintégration de l'agent s'accompagne d'une autorisation de dépassement de 6 mois.

Enfin, en raison des délais incompressibles de réintégration d'un agent, il est rappelé que :

- lorsque l'organisme d'accueil demande la fin anticipée du détachement d'un agent, le fonctionnaire doit continuer à être rémunéré par cet organisme jusqu'à sa réintégration, dans un délai raisonnable et sans aller au-delà de la fin initialement prévue de son détachement ;
- en application du décret n° 2020-441 cité en référence, un fonctionnaire sur contrat de droit privé en disponibilité ou en détachement perdant involontairement son emploi n'a pas droit à l'indemnité de licenciement, mais il a droit à l'allocation de retour à l'emploi selon la durée de sa cotisation.

Le service du développement professionnel et des conditions de travail et le centre ministériel de gestion des personnels de la DRH sont à votre disposition pour tout complément et appui.

Le secrétaire général

Guillaume LEFORESTIER

ANNEXE : Rappel du cadre réglementaire

Détachement (décret n°85-986 du 16 septembre 1985 - Articles 20 à 26-4) :

A la fin prévue du détachement, l'administration d'origine est tenue de réintégrer l'agent immédiatement, au besoin en surnombre

→ Notification d'un poste

PNA (décret n°2008-370 du 18 avril 2008 - Articles 1 et 2) :

L'affectation d'un fonctionnaire en dehors du périmètre d'affectation défini par le statut particulier dont il relève est de trois années. Quatre mois avant le terme, l'administration d'accueil fait connaître à l'administration d'origine du fonctionnaire et à ce dernier sa décision de renouveler ou non son affectation. Si non renouvellement, le fonctionnaire est réintégré dans le département ministériel dont il relève, au besoin en surnombre. S'applique aux décisions d'affectation prononcées à compter du 17 avril 2020.

→ Notification d'un poste

MAD (décret n°85-986 du 16 septembre 1985 - Article 6) :

A la fin de la MAD, l'administration d'origine est tenue de réaffecter l'agent dans les fonctions précédemment exercées ou si impossibilité, de l'affecter dans un emploi vacant de son grade.

→ Notification d'un poste

Disponibilité de droit (décret n°85-986 du 16 septembre 1985 - Article 47) :

A la fin prévue de la disponibilité, l'administration d'origine est tenue de réintégrer l'agent à la première vacance. Si l'agent refuse le poste proposé, l'administration est tenue de lui proposer un poste à l'une des trois premières vacances. Si l'agent refuse ces 3 postes, il peut être licencié après avis de la CAP.

→ Notification d'1 poste puis 3 postes successifs

Autres cas de disponibilité (décret n°85-986 du 16 septembre 1985 - Article 49) :

A la fin prévue de la disponibilité, l'administration d'origine est tenue de proposer à l'agent un poste à l'une des trois premières vacances. Si l'agent refuse ces 3 postes, il peut être licencié après avis de la CAP.

→ Notification de 3 postes successifs

Congé de longue maladie ou de longue durée (décret n°86-442 du 14 mars 1986 - Articles 34 à 47)

A l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie ou de longue durée, le fonctionnaire reconnu apte à exercer ses fonctions par le comité médical reprend son activité. Le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de longue maladie ou de longue durée, refuse

sans motif valable lié à son état de santé le ou les postes qui lui sont proposés, peut être licencié après avis de la CAP.

→Notification d'un ou plusieurs postes dans le service

Congé formation (décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007- Articles 24 à 30)

Le fonctionnaire reprend de plein droit son service au terme du congé de formation professionnelle, ou au cours de celui-ci s'il a demandé à en interrompre le déroulement.

Le fonctionnaire qui, à l'issue de son congé, est affecté à un emploi situé dans une localité différente de celle où il exerçait ses fonctions lors de sa mise en congé perçoit les indemnités pour frais de changement de résidence prévues par les textes réglementaires en vigueur, sauf si le déplacement a lieu sur sa demande.

→Retour sur son poste

Congé parental (L. 515-10 du CGFP, décret n°85-986 du 16 septembre 1985 – Article 54)

Réintégration de droit dans son administration d'origine ou de détachement, au besoin en surnombre, dans son emploi antérieur ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou, à sa demande, de son domicile

→Retour sur son poste ou dans son service d'origine ou de détachement ou, à sa demande, dans le service le plus proche de son domicile

Destinataires

Pour attribution

Mesdames et Messieurs les Préfets de région

- Direction régionale et interdépartementale de l'environnement, de l'aménagement et des transports d'Île-de-France (DRIEAT)
- Direction régionale et interdépartementale de l'habitat et du logement d'Île-de-France (DRIHL)
- Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)
- Directions interrégionales de la mer (DIRM)
- Direction de la mer et du littoral de Corse (DMLC)
- Directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL Outre-Mer)
- Directions de la mer (DM Outre-mer)
- Direction de l'environnement, de l'aménagement, du logement et de la mer de Mayotte (DEALM Mayotte)
- Direction générale territoires et mer de Guyane (DGTM Guyane)

Mesdames et Messieurs les Préfets de département

- Directions départementales interministérielles
- Secrétariat généraux communs départementaux
-

Monsieur le Préfet de Saint-Pierre-et-Miquelon

- Direction des territoires, de l'alimentation et de la mer (DTAM Saint-Pierre-et-Miquelon)

Mesdames et Messieurs les Préfets coordonnateurs des itinéraires routiers

- Directions interdépartementales des routes (DIR)

Administration centrale

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux, les directeurs d'administration centrale et les chefs de service de l'administration centrale

Monsieur le Directeur du centre d'étude des tunnels (CETU)

Monsieur le Directeur du service technique des remontées mécaniques et des transports guidés (STRMTG)

**Madame la responsable de la zone de gouvernance des effectifs du secrétariat général
(SG/DRH/CRHAC)**

Etablissements publics administratifs

Mesdames et Messieurs les directeurs d'établissements publics administratifs