



MARS 2025

Un agent en période de préparation au reclassement (PPR) peut-il solliciter une disponibilité pour convenances personnelles ?	2
Est-il possible de recruter un agent ayant dépassé l'âge limite de départ à la retraite ?	2
Un fonctionnaire exerçant à temps complet peut-il faire l'objet d'une mutation sur un emploi à temps non complet ?	2
L'agent en disponibilité doit-il réintégrer sa collectivité avant d'être recruté par la voie de la mutation par une autre collectivité ?	3
Un agent en contrat public à durée indéterminée sur un emploi classé en catégorie B peut-il être recruté sur un emploi relevant d'une catégorie hiérarchique inférieure ou supérieure tout en conservant celui-ci ?	3
CET : l'indemnisation financière de la collectivité d'accueil en cas de mutation ou de détachement n'est pas de droit	3

Un agent en période de préparation au reclassement (PPR) peut-il solliciter une disponibilité pour convenances personnelles ?

La période de préparation au reclassement peut être mise en place lorsque le fonctionnaire titulaire est reconnu inapte aux fonctions de son grade par la formation plénière du conseil médical, sans que cette inaptitude de lui interdise d'exercer d'autres fonctions.

Aucune disposition n'interdit à un fonctionnaire en PPR de solliciter une disponibilité pour convenances personnelles.

Un fonctionnaire pourrait donc être placé en disponibilité pour convenances personnelles, à **sa demande, s'il remplit les conditions exigées.**

Il convient toutefois de souligner les difficultés de réintégration de l'agent dans une telle situation, compte tenu de l'absence d'affectation sur un emploi pendant la PPR, la disponibilité pour convenances personnelles n'ayant pas pour effet de suspendre ou de prolonger la période de PPR.

Si l'agent réintègre après le terme de la PPR, il ne pourra pas être réintégré sur un emploi de son grade, compte tenu de l'avis du conseil médical quant à l'inaptitude aux fonctions du grade ayant justifié la PPR. ([Décret n° 85-1054, art.2, JO du 2 octobre 1985](#)).

- [Espace abonnés > GRH > Index > Période préparatoire au reclassement](#)

Est-il possible de recruter un agent ayant dépassé l'âge limite de départ à la retraite ?

La limite d'âge d'exercice des agents publics correspond au seuil à partir duquel l'agent ne peut plus exercer ses fonctions et doit être radié des cadres et cesser son activité.

Cette limite d'âge varie selon l'emploi occupé et est fixée à 67 ans pour la catégorie sédentaire et à un âge au plus égal à la limite d'âge des sédentaires pour la catégorie active, précisée par les statuts particuliers.

Il convient de rappeler que la limite d'âge n'est pas applicable aux agents recrutés en qualité de vacataires.

L'agent en activité peut bénéficier d'un recul de la limite d'âge au titre de charges familiales ou d'un maintien en activité ou en fonction dans la limite de 70 ans.

- [Espace abonnés > GRH > Index > Retraite](#)

Un fonctionnaire exerçant à temps complet peut-il faire l'objet d'une mutation sur un emploi à temps non complet ?

La mutation est un changement d'emploi à l'intérieur au sein du cadre d'emplois et du même grade.

La mutation d'un fonctionnaire territorial n'est cependant pas liée à la durée hebdomadaire de son emploi. Aucune disposition légale ou réglementaire n'interdit la nomination d'un fonctionnaire à temps complet sur un ou plusieurs emplois à temps non complet auprès d'autres employeurs territoriaux.

De plus, les conditions de recrutement sur un emploi à temps non complet sont celles prévues pour les emplois correspondant à temps complet.

De ce fait, le refus d'une candidature fondée sur ce que l'agent souhaitait muter d'un poste à temps complet sur un poste à temps non complet a été jugé irrégulier, l'agent ayant eu connaissance et accepté les modalités d'exercice et les conditions de rémunération afférentes à son nouvel emploi. (CAA de Marseille, 15 février 2000, req n°97MA05426 ; [Articles L. 512-23 à L. 512-27 du code général de la fonction publique](#) ; Décret n°91-298 du 20 mars 1991, art. 7 et 9, JO du 22 mars 1991).

- [Espace abonnés > GRH > Index > Mutation \(recrutement\)](#)

L'agent en disponibilité doit-il réintégrer sa collectivité avant d'être recruté par la voie de la mutation par une autre collectivité ?

La réintégration de l'agent suppose l'existence d'un emploi vacant dans sa collectivité d'origine après respect du formalisme lié à la déclaration de la vacance et de publicité. En effet, la procédure qui consiste à réintégrer l'agent alors qu'il n'y a pas d'emploi vacant correspondant à son grade afin de lui permettre d'être muté dans une autre collectivité est interdite. Il s'agit d'une réintégration pour ordre. Ainsi, lorsque l'agent souhaite une mutation dans une autre collectivité alors qu'il se trouve en position de disponibilité, il réintègre directement auprès de cette collectivité après information à la collectivité d'origine.

L'employeur d'origine radie l'agent de ses effectifs. Ainsi, la mutation se matérialisera par un arrêté de réintégration par voie de mutation au sein de la nouvelle collectivité, et d'un arrêté de radiation des cadres dans l'ancienne. (Articles [L. 411-5](#) et [L. 411-8](#) du code général de la fonction publique ; [CAA de Nantes, 5 avril 2001, req. n°97NT00763](#) ; [Question écrite d'Alain Dufaut, n°7522, publiée au JO du Sénat du 5 avril 1990](#) ; [Question écrite de Sylviane Noël, n°08719, JO du Sénat du 3 octobre 2019](#)).

- [Espace abonnés](#) > [GRH](#) > [Index](#) > [Disponibilité](#)

Un agent en contrat public à durée indéterminée sur un emploi classé en catégorie B peut-il être recruté sur un emploi relevant d'une catégorie hiérarchique inférieure ou supérieure tout en conservant celui-ci ?

Un agent contractuel bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée (CDI) sur le fondement de [l'article L. 332-8 du Code général de la fonction publique](#), qui serait recruté sur le même fondement, après respect des procédures afférentes, sur un nouvel emploi relevant d'une catégorie supérieure (A) ou inférieure (C) à celle dont relève l'emploi occupé (catégorie B) ne pourra pas conserver la durée indéterminée de celui-ci dans le cadre de son nouveau contrat.

De même, la portabilité du CDI sera impossible dans ce cas.

Toutefois, lorsque les contrats successifs de l'agent mentionnent, s'agissant de l'emploi qu'il occupe, des appellations et références catégorielles différentes, il peut bénéficier d'un CDI s'il est établi qu'il a en réalité exercé, en dépit des indications figurant sur les contrats, des fonctions identiques pendant la durée de service requise. (Articles [L313-1](#), [L332-8](#), [L332-10](#), [L332-12](#) du Code général de la fonction publique ; [Conseil d'Etat, 28 novembre 2014, req. n°365120](#) ; [Conseil d'Etat, 28 juin 2019, req. n°421458](#)).

- [Espace abonnés](#) > [GRH](#) > [Index](#) > [Contractuels à durée indéterminée](#)

CET : l'indemnisation financière de la collectivité d'accueil en cas de mutation ou de détachement n'est pas de droit

[L'article 11](#) du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au CET dans la FPT a consacré la possibilité pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de prévoir, par convention, les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par le fonctionnaire territorial bénéficiaire d'un compte épargne-temps (CET). Ainsi que le prévoit l'article 11 précité, la compensation financière des droits épargnés sur le CET est possible dans les cas de changement de collectivité territoriale ou d'établissement public par voie de mutation ou de détachement.

Toutefois, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine n'est pas contraint d'assurer la compensation financière des droits acquis sur le CET du fonctionnaire, mais peut conclure une convention avec la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil pour organiser les modalités de transfert des droits épargnés. En l'absence de convention, le fonctionnaire conserve le

droit d'utiliser les jours ainsi épargnés sur le CET dans la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, en application de [l'article 9](#) du décret du 26 août 2004 précité.

En outre, l'utilisation des jours épargnés est réalisée selon les règles définies par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'accueil, indépendamment des règles définies par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public auprès duquel les droits ont été acquis (CE, 3 décembre 2010, [n° 337793](#)) (JO AN, 28.03.2023, question n° 2086, p. 2871).

- [Espace abonnés > GRH > Index > Compte épargne temps](#)