



# La disponibilité dans la fonction publique territoriale

Flora PICHON  
Marine JOUETRE

# La disponibilité : qu'est-ce que c'est ?

La disponibilité est l'une des positions statutaires énumérées à l'article L.511-1 du Code général de la fonction publique.

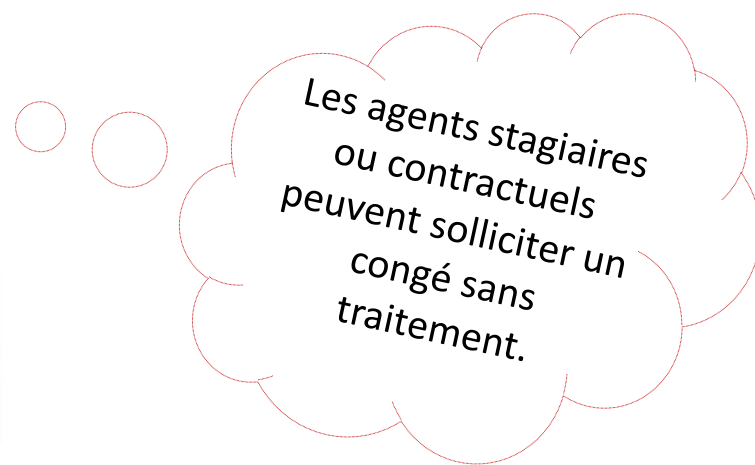
Il s'agit de la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. (*Article L. 514-1 du CGFP*)



# Qui peut demander une disponibilité ?

Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent solliciter une disponibilité.

Lorsque l'agent occupe plusieurs emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités, la décision est prise conjointement par les différentes autorités territoriales concernées (*Article 11 du décret n°91-298 du 20 mars 1991*).



# Quelles sont les disponibilités accordées de droit ?

Motifs	Durée
<b>Pour élever un enfant de moins de 12 ans</b> (Depuis le 8 mai 2020, la condition de l'âge de l'enfant est passée de 8 ans à 12 ans)	3 ans maximum, renouvelables si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies
<b>Pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, 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</b>	
<b>Pour suivre son conjoint</b>	
<b>Pour exercer un mandat d'élu local</b>	La durée du mandat
<b>Pour se rendre en Outre-Mer ou à l'étranger en vue d'une adoption</b>	Dans la limite de 6 semaines par agrément.



Elles ne peuvent pas être refusées même pour nécessité de service.

## Quelles sont les disponibilités « discrétionnaires » ?

Motifs	Durée
<b>Pour convenances personnelles</b>	5 ans, renouvelables dans la limite d'une durée maximale de 10 ans pour l'ensemble de la carrière, à la condition que l'intéressé, au plus tard au terme d'une période de 5 ans de disponibilité, ait accompli, après avoir été réintégré, au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique.
<b>Pour créer ou reprendre une entreprise</b>	2 ans maximum
<b>Pour études ou recherches présentant un intérêt général</b>	3 ans maximum, renouvelables une fois pour une durée égale

Le cumul de ces 2 disponibilités ne peut excéder une durée maximale de 5 ans lorsqu'il s'agit de la 1ère période de disponibilité



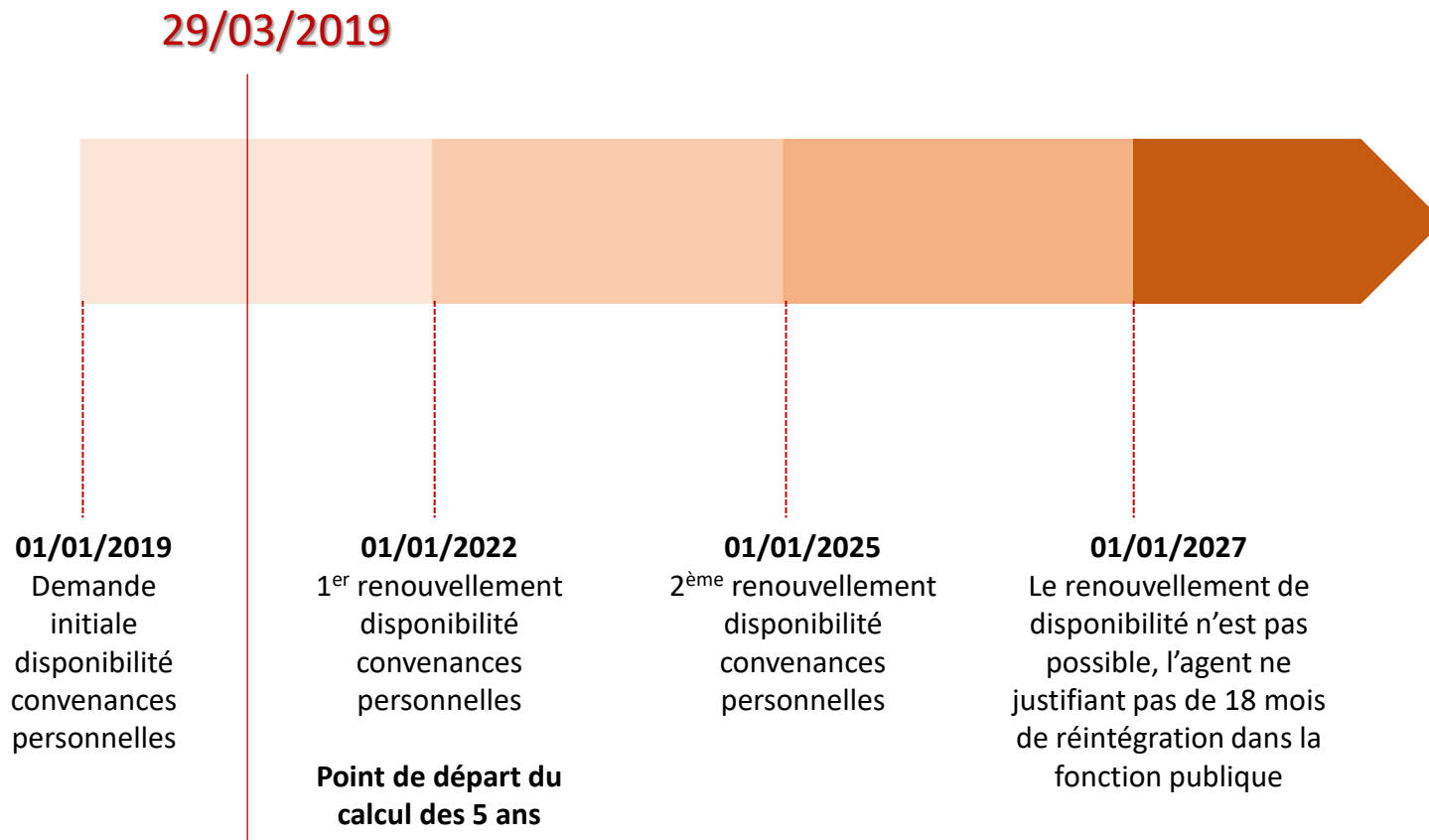
## La disponibilité pour convenances personnelles

Possibilité de renouveler une disponibilité pour convenances personnelles **au-delà des 5 ans, dans la limite d'une durée maximale de 10 ans pour l'ensemble de la carrière**, à la condition que l'intéressé, ait accompli, après avoir été **réintégré, au moins 18 mois** de services effectifs continus dans la fonction publique.

Ces dispositions concernent les mises en disponibilité et les renouvellements de disponibilité présentée à compter du **29 mars 2019**. Les périodes de disponibilité accordées avant cette date sont exclues du calcul des 5 ans de disponibilité au terme desquelles le fonctionnaire est tenu d'accomplir au moins 18 mois de services effectifs dans la fonction publique.



# La disponibilité pour convenances personnelles



# Est-il possible de refuser une demande de disponibilité discrétionnaire ?

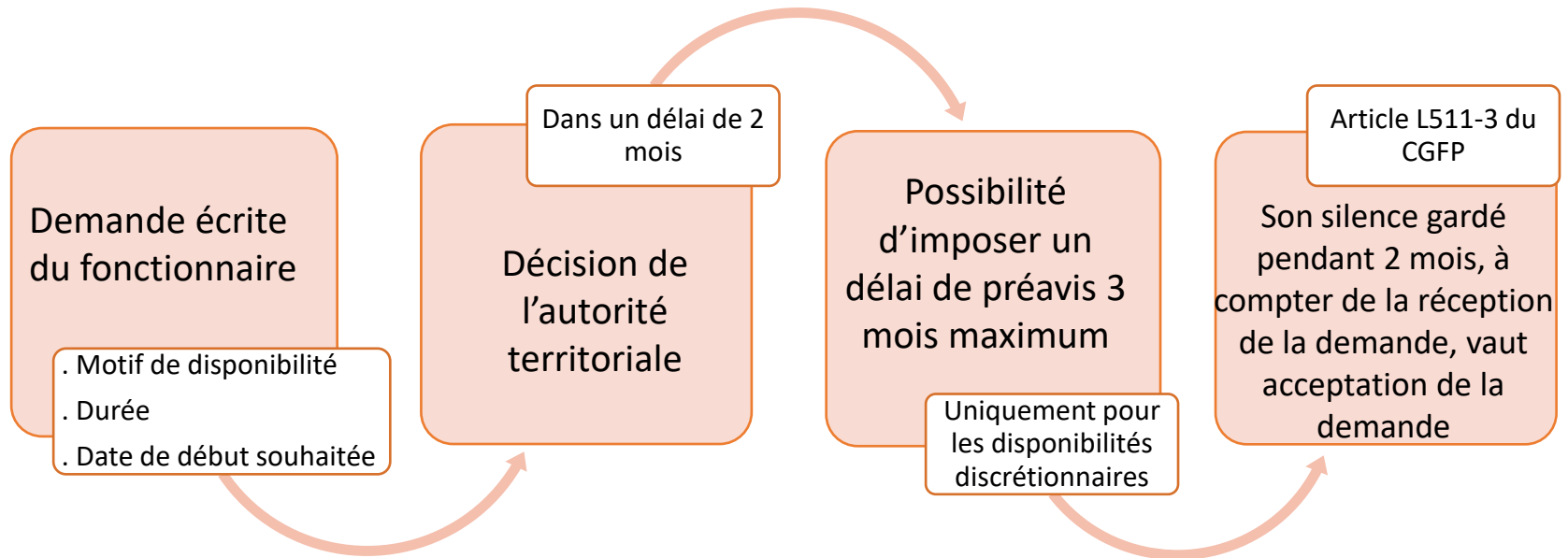
OUI, sous réserve de nécessité de service ou un avis de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).

La nécessité de service repose seulement sur des raisons objectives et particulières, tenant à la continuité du fonctionnement du service où l'agent exerce ses fonctions, pourront être objectées pour justifier qu'il ne soit pas fait droit à la demande au terme d'une durée de 3 mois de préavis.





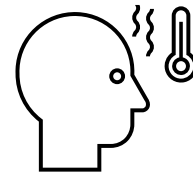
# Comment faire une demande de disponibilité ?



# Un agent est placé en congé maladie au moment de la mise en disponibilité, que faire ?



Un agent placé en congé maladie à une date antérieure à sa mise en disponibilité a le droit de demander à rester en position d'activité jusqu'à la date d'expiration du congé maladie, avant son placement en disponibilité.



# L'employeur peut-il remettre en cause la disponibilité de l'agent ?

L'autorité territoriale peut procéder aux **enquêtes nécessaires** en vue de s'assurer que l'activité du fonctionnaire mis en disponibilité correspond **réellement aux motifs** pour lesquels il a été placé dans cette position.



# La Commission Administrative Paritaire doit-elle être saisie pour une demande de mise en disponibilité ?

**NON**, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, il n'est plus nécessaire de saisir la CAP avant toute demande de disponibilité.

*(Articles 32 et 40 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires)*

Cependant, la CAP peut-être saisie, à la demande du fonctionnaire, en cas de recours :

- Refus d'une demande de disponibilité
- Refus de réintégration



# Est-il possible d'exercer une activité professionnelle durant sa disponibilité ?

**OUI**, cependant l'intéressé doit respecter les règles déontologiques.

- ✓ Saisir au préalable l'autorité hiérarchique.
- ✓ Appréciation par l'autorité territoriale de la compatibilité de l'activité envisagée, avec les fonctions exercées au cours des 3 années précédant le début de l'activité.
- ✓ En cas de doute sérieux, possibilité de saisir le référent déontologue.
- ✓ Si le doute persiste, saisit de la HATVP, par l'autorité territoriale.

*referent.deontologue@cdg35.fr*

# Un agent peut-il être recruté en qualité de contractuel durant une disponibilité pour convenances personnelles ?

**OUI**, toutefois, il ne pourra pas être recruté en qualité de contractuel dans sa collectivité d'origine. Un agent ne peut pas avoir 2 statuts au sein de la même collectivité. *(Question écrite n° 12413 du 19/08/2010 de M. Didier Guillaume)*



# Un agent en disponibilité pour élever son enfant peut-il exercer une activité professionnelle ?

**OUI**, La commission de déontologie a considéré qu'un fonctionnaire en disponibilité pour élever un enfant peut exercer une activité professionnelle, dès lors qu'il s'agit d'une activité compatible avec les obligations liées à l'éducation de l'enfant (exemple : assistante maternelle).

A l'inverse, l'exercice d'une activité rémunérée pendant les heures de travail scolaire n'est possible que lorsque la disponibilité a été accordée pour élever un enfant en âge scolaire.



# Quels sont les impacts sur la situation du fonctionnaire placé en disponibilité ?



Un fonctionnaire en disponibilité ne perçoit aucune remuneration de son administration

Le fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits à la retraite (Article L514-1 du CGFP)

La durée de la disponibilité de droit pour élever un enfant entre dans la constitution du droit à pension de retraite → limitée à 3 ans par enfant né ou adopté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004







## La carrière de l'agent pendant la disponibilité



Peut s'inscrire aux concours externes et à la 3<sup>ème</sup> voie  
Conserve ses droits aux congés acquis au titre du CET



Ne peut pas s'inscrire aux concours internes de la FPT  
N'acquiert plus et ne peut plus bénéficier de congés annuels,  
Ne peut pas utiliser les jours acquis au titre du CET  
Cesse de bénéficier de ses droits à avancement d'échelon et de grade.  
Cependant il existe des dérogations à ce principe !

# Dans quel cas l'agent peut-il conserver ses droits à avancement ?

- Au titre de la parentalité
- Au titre de l'expérience professionnelle



La conservation des droits est limitée à 5 ans



## Dérogation au titre de la parentalité

- Concerne les disponibilités de droit accordées pour élever un enfant
- Conservation des droits à l'avancement d'échelon et de grade, dans la limite de 5 ans dans l'ensemble de la carrière
- Cette limite s'applique au titre de 2 positions (Articles L.514-2 et L.515-9 du CGFP)
  - ✓ Disponibilité pour élever un enfant
  - ✓ Congé parental

Ces nouvelles dispositions concernent les congés parentaux et les disponibilités pour élever un enfant **courues à compter du 7 août 2019.**



Elles s'appliquent donc aux périodes de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant en cours à cette date.

 **Situation n°1 :**

*Un agent en congé parental du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022 puis en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024 bénéficiera d'un maintien de ses droits à avancement d'échelon et de grade de 4 ans.*

 **Situation n°2 :**

*Un agent en congé parental du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022 puis en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2026 bénéficiera d'un maintien de ses droits à avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans (au lieu de 6 ans)*

 **Situation n°3 :**

*Au 01/04/2019, un agent est placé en disponibilité pour élever un enfant pour une durée de 3 ans.*

*Au 01/04/2022, cet agent est placé en disponibilité pour convenances personnelles pour une durée de 3 ans. Il justifie d'une activité professionnelle pendant cette période qui lui permet de bénéficier de ses droits à avancement pendant 3 ans.*

*Il conservera 5 ans de droits à avancement sur l'ensemble de la période (au lieu de 6 ans)*



## Dérogation au titre de l'expérience professionnelle

Lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il **exerce une activité professionnelle**, il conserve, pendant une durée maximale de 5 ans, ses droits à l'avancement. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. (*Article L.514-2 du CGFP*)



Concerne les agents placés en disponibilités pour les motifs suivants :

- disponibilité pour convenances personnelles,
- disponibilité pour études et recherches,
- disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise,
- disponibilité pour donner des soins,
- disponibilité pour suivre son conjoint ou le partenaire d'un PACS

L'activité professionnelle recouvre toute activité lucrative, salariée (**UNIQUEMENT privée**) ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel

## Activité salariée : quotité de travail minimal de 600 heures par an

- Pièces justificatives : une copie du ou des bulletin(s) de salaire ainsi que du ou des contrat(s) permettant de justifier de l'activité

**Activité indépendante** : génération d'un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider 4 trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R. 351-9 du Code de la sécurité sociale

- Un justificatif d'immatriculation de l'activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'URSSAF,
- Une copie de l'avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à procurer au fonctionnaire des revenus permettant de remplir les conditions de l'activité indépendante développées ci-dessus

**Création ou reprise d'entreprise** : aucune condition de revenu n'est exigée

- Un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'URSSAF



# Dérogation au titre de l'expérience professionnelle

Ces nouvelles dispositions concernent uniquement les disponibilités ou renouvellements de disponibilité prenant effet **à compter du 7 septembre 2018.**



Pour les disponibilités en cours au 7 septembre 2018, il conviendra d'attendre le renouvellement éventuel de celles-ci pour procéder à la conservation des droits à l'avancement relative à l'activité professionnelle.

## Quel est le délai de transmission des pièces justificatives ?

La conservation des droits à l'avancement d'échelon et de grade est subordonnée à **la transmission annuelle**, par le fonctionnaire concerné, à son autorité de gestion, des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle.

Cette transmission intervient par tous moyens à l'autorité territoriale à une date définie par cette dernière et au plus tard le 1er janvier de chaque année suivant le premier jour de son placement en disponibilité. A défaut, le fonctionnaire ne peut prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement correspondant à la période concernée.



A réception des justificatifs, l'autorité territoriale doit accuser réception à l'agent de la complétude ou non du dossier et de la date de réception des pièces.

**Pièces justificatives fixées par  
l'arrêté du 19 juin 2019**





Lorsque la durée de la disponibilité est inférieure à un an, le calcul de la quotité de travail ou du montant minimal de revenu exigé se fait au prorata de ce qui est prévu pour acquérir un an d'ancienneté.

Exemple : pour une disponibilité de 6 mois, la quotité de travail minimale est de 300h pour une activité salariée. Si l'agent effectue 250h au cours des 6 mois de disponibilité : pas de conservation d'ancienneté



La conservation des droits à avancement durant la disponibilité est égale à la durée de l'expérience professionnelle exercée durant la période de disponibilité.

Exemple : pour une disponibilité d'un an, un agent justifiant de 6 mois d'activité à temps complet, soit plus de 600h sur la période : conservation d'ancienneté de 6 mois maximum



En l'absence de précisions réglementaires, il s'agit d'une interprétation du CDG 35

# Quels sont les modalités d'avancement durant la disponibilité?

## Avancement d'échelon durant la disponibilité

- Possibilité de prendre l'arrêté **au cours** de la disponibilité, en tenant compte de la conservation des droits à avancements acquis (préconisation par la DGAFP)
- ou**
- Possibilité de tenir compte de la conservation des droits à avancements **lors de la réintégration**

## Avancement de grade durant la disponibilité

- Possibilité de le prononcer **pendant** la disponibilité par l'autorité territoriale
- Réintégration de l'agent non nécessaire
- Existence d'un poste vacant au tableau des effectifs indispensable

## Un fonctionnaire en disponibilité peut-il bénéficier d'une mutation ou d'un détachement ?

En cas de recrutement par **voie de mutation**, la réintégration de l'agent a lieu directement dans la nouvelle collectivité après information auprès de la collectivité d'origine. En effet, la réintégration pour ordre, à savoir la réintégration d'un agent alors qu'il n'y a pas de poste vacant au tableau des effectifs, est illégale.



Il appartient à la collectivité d'origine de communiquer à la collectivité d'accueil, la situation de l'agent à la date de réintégration, en tenant compte, le cas échéant, de la conservation de ses droits à avancement durant sa disponibilité.

En cas de recrutement par **voie de détachement**, c'est à la collectivité d'origine de placer l'agent en position de détachement. Il convient donc de procéder, au préalable, à la réintégration de l'agent.



# Un agent en disponibilité bénéficie d'un congé maternité, quels sont ses droits ?

**Maintien des droits** à prestations en nature et en espèces pour les risques maladie, maternité, invalidité et décès, **pendant 12 mois**.

=> Versement des indemnités journalières sur la base du calcul de la sécurité sociale, à la charge de la collectivité (Fonctionnaires CNRACL),

=> L'agent demeure en position de disponibilité.



# Comment traiter une demande de réintégration anticipée suite à disponibilité ?

Un agent en disponibilité peut solliciter une réintégration anticipée, sous réserve de respecter un **préavis de 3 mois**. Si aucun emploi n'est vacant au tableau des effectifs à la date de réintégration demandée, l'agent est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé ou jusqu'au terme normal de sa disponibilité.

**L'agent peut saisir la CAP en cas de refus de réintégration suite à disponibilité.**



Un poste permanent occupé par un agent contractuel doit être regardé comme étant un poste vacant. (CE 362282 du 24.04.2013)

# Un fonctionnaire en disponibilité ne sollicite pas son renouvellement au terme de sa disponibilité, que faire ?

Le fonctionnaire doit faire connaître à son administration d'origine sa décision (réintégration ou renouvellement) au moins 3 mois avant l'expiration de la disponibilité en cours.

A défaut de demande, la collectivité peut :

- engager une procédure de radiation des cadres, semblable à celle prévue pour l'abandon de poste. Pour cela, elle se doit de mettre en demeure l'agent de reprendre son service à une date fixée par elle ou demander le renouvellement de sa disponibilité en précisant qu'à défaut l'agent sera radié des cadres.
- considérer que l'absence de demande de réintégration vaut demande tacite de renouvellement de disponibilité, lorsque la disponibilité est renouvelable à l'issue de la période. Il convient alors d'en informer l'intéressé.



Si un agent ne fait pas part de sa décision de réintégration dans le délai des 3 mois, sa demande de réintégration ne peut pas lui être refusée par l'administration pour ce seul motif.

# Quelles sont les modalités de réintégration suite à une disponibilité pour suivre son conjoint ?

Les modalités de réintégration varient selon la durée de la disponibilité :

- 🕒 **Moins de 6 mois** : l'agent est réintégré sur l'emploi qu'il occupait précédemment,
- 🕒 **Supérieure à 6 mois et n'excédant pas 3 ans** : à défaut de poste vacant, la réintégration devra avoir lieu à la 1<sup>ère</sup> vacance de poste, dans un emploi correspondant au grade de l'agent. Dans l'attente, ce dernier est maintenu en surnombre pendant 1 an, puis pris en charge par le CDG (ou le CNFPT pour les catégories A+)
- 🕒 **Supérieure à 3 ans** : à défaut de poste vacant, la réintégration devra avoir lieu sur l'une des 3 premières vacances de poste, dans un emploi correspondant au grade de l'agent. Dans l'attente, ce dernier est maintenu en disponibilité.



Un poste permanent occupé par un agent contractuel doit être regardé comme étant un poste vacant. (CE 362282 du 24.04.2013)

# Quelles sont les modalités de réintégration suite à une disponibilité pour élever un enfant ou pour donner des soins ?

Les modalités de réintégration varient selon la durée de la disponibilité :

- 🕒 **Moins de 6 mois** : l'agent est réintégré sur l'emploi qu'il occupait précédemment,
- 🕒 **Supérieure à 6 mois** : à défaut de poste vacant, la réintégration devra avoir lieu à la 1<sup>ère</sup> vacance de poste, dans un emploi correspondant au grade de l'agent. Dans l'attente, ce dernier est maintenu en surnombre pendant 1 an, puis pris en charge par le CDG (ou le CNFPT pour les catégories A+)



Un poste permanent occupé par un agent contractuel doit être regardé comme étant un poste vacant. (CE 362282 du 24.04.2013)



# Quelles sont les modalités de réintégration suite à une disponibilité pour convenances personnelles ?

Les modalités de réintégration varient selon la durée de la disponibilité :

- 🕒 **Moins de 3 mois** : l'agent est réintégré sur l'emploi qu'il occupait précédemment,
- 🕒 **N'excédant pas 3 ans** : à défaut de poste vacant, la réintégration devra avoir lieu sur l'une des 3 premières vacances de poste correspondant au grade de l'agent. Dans l'attente, ce dernier est maintenu en disponibilité.
- 🕒 **Supérieure à 3 ans** : à défaut de poste vacant, et en l'absence de dispositions législatives et réglementaires, la réintégration devra avoir lieu dans un délai raisonnable. Dans l'attente, l'agent est maintenu en disponibilité.



Un poste permanent occupé par un agent contractuel doit être regardé comme étant un poste vacant. (CE 362282 du 24.04.2013)

# Un fonctionnaire maintenu en disponibilité faute de poste vacant, perçoit-il des ARE (Allocations de Retour à l'Emploi) ?

Un fonctionnaire maintenu en disponibilité faute de poste vacant est **considéré comme étant involontairement privé d'emploi**, par conséquent, il peut prétendre aux ARE. **Le versement de l'ARE peut, selon la situation de l'agent, revenir à la collectivité.**

Toutefois, un agent sollicitant sa réintégration avant le délai de préavis de 3 mois, ne sera considéré comme étant involontairement privé d'emploi qu'à l'expiration de ce délai.

*Exemple : un agent sollicite sa réintégration le 1<sup>er</sup> mars 2024 par courrier en date du 1<sup>er</sup> février 2024. Il sera considéré comme étant involontairement privé d'emploi qu'à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024. Avant cette date, il ne pourra pas prétendre aux allocations chômage.*

# Que ce passe t'il si un agent refuse un poste suite à sa demande de réintégration ?

Un agent qui refuse successivement 3 postes en vue de sa réintégration peut être licencié après avis de la CAP.



Un agent qui refuse sa réintégration sur un emploi correspondant à son grade cesse de percevoir les allocations chômage.







# Les outils à votre disposition sur le site internet du CDG 35

- [La fiche mutualisée : La disponibilité](#)
- Les modèles d'arrêté
- Les modèles de courriers
  - ✓ [Mise en demeure suite au non renouvellement](#)
  - ✓ [Information du fonctionnaire en disponibilité pour convenances personnelles arrivant au terme des 5 ans](#)
- [Modèle d'état récapitulatif de conservation des droits au titre de l'expérience professionnelle](#)
- [Imprimé de saisine de la CAP](#)



[www.cdg35.fr](http://www.cdg35.fr)

# Nos prochains webinaires

-  **Jeudi 28 mars** : la procédure d'avancement de grade
-  **Jeudi 18 avril** : le recrutement contractuel
-  **Jeudi 30 mai** : l'annualisation du temps de travail
-  **Jeudi 20 juin** : la rémunération



# Merci pour votre attention

Votre gestionnaire statuts et rémunération reste à votre disposition pour étudier vos situations individuelles.

Aline Delobelle

02 99 23 42 64 - [aline.delobelle@cdg35.fr](mailto:aline.delobelle@cdg35.fr)

Erwan De Baets

02 99 23 42 60 - [erwan.debaets@cdg35.fr](mailto:erwan.debaets@cdg35.fr)

Jéromine Ferreira

02 99 23 44 97 - [jeromine.ferreira@cdg35.fr](mailto:jeromine.ferreira@cdg35.fr)

Chrystèle Gruel

02 23 50 50 11 - [chrystele.gruel@cdg35.fr](mailto:chrystele.gruel@cdg35.fr)

Anne-Laure Hillion

02 99 23 37 95 - [anne-laure.hillion@cdg35.fr](mailto:anne-laure.hillion@cdg35.fr)

Marine Jouêtre

02 99 23 41 19 - [marine.jouetre@cdg35.fr](mailto:marine.jouetre@cdg35.fr)

M'hamed Lahbairi

02 99 23 31 11 - [mhamed.lahbairi@cdg35.fr](mailto:mhamed.lahbairi@cdg35.fr)

Marie-Luce Migault

02 99 23 41 15 - [marie-luce.migault@cdg35.fr](mailto:marie-luce.migault@cdg35.fr)

Barbara Morin

02 99 23 44 93 - [barbara.morin@cdg35.fr](mailto:barbara.morin@cdg35.fr)

Flora Pichon

02 99 23 31 03 - [flora.pichon@cdg35.fr](mailto:flora.pichon@cdg35.fr)