

LA DISPONIBILITÉ DU FONCTIONNAIRE DE L'ÉTAT

De quoi s'agit-il ?

La disponibilité est une des quatre positions dans laquelle un fonctionnaire de l'État peut être placé, les autres positions étant l'activité, le détachement et le congé parental (*voir les fiches qui leur sont consacrées*). C'est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Elle est prononcée par arrêté ministériel, **soit d'office**, notamment à l'expiration des congés maladie, **soit à la demande** de l'intéressé. Dans ce dernier cas, elle est soit accordée **de droit**, soit **sous réserve des nécessités de services**.

Qui est concerné ?

Tous les fonctionnaires de l'État.

Quel est le rôle de la commission administrative paritaire (CAP) ?

Le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement 3 postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration (*voir plus loin*) peut être licencié après avis de la CAP qui est saisie d'office.

Qu'est-ce-que la disponibilité prononcée d'office ?

Hormis celle prononcée à l'expiration d'un détachement dans l'attente d'une réintégration (*voir la fiche « Le détachement du fonctionnaire de l'État »*), la disponibilité d'office ne peut être prononcée qu'à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie, après avis du conseil médical sur l'inaptitude du fonctionnaire à reprendre ses fonctions. Elle est accordée ou renouvelée par période de 6 à 12 mois dans la limite de 6 ans consécutifs. Toutefois, si à l'expiration de la 6^e année de disponibilité, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, mais s'il résulte d'un avis du conseil médical qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un dernier renouvellement.

Si, à l'expiration de la dernière période de disponibilité, le fonctionnaire n'a pu bénéficier d'un reclassement, il est, soit réintégré dans son administration s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions, soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice de tout emploi, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Quelles sont les différentes disponibilités prononcées à la demande du fonctionnaire ?

Il convient de distinguer celles accordées de droit de celles accordées sous réserve des nécessités de service.

Les disponibilités accordées de droit

- 1^o Pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans.

À noter : le temps passé dans cette position est pris en compte dans la limite de 3 ans par enfant de moins de 12 ans, né ou adopté, pour la constitution du droit à pension de retraite.

2° Pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, 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.

3° Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.

La mise en disponibilité, prononcée dans les 3 cas ci-dessus, ne peut excéder 3 ans, mais peut être renouvelée, si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

4° Pour effectuer un déplacement, sous réserve d'être titulaire d'un agrément, dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger, en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants. Dans ce cas, la mise en disponibilité ne peut excéder 6 semaines par agrément.

5° Pour l'exercice d'un mandat d'élu local et pour la durée de ce mandat.

Les disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service

1° Pour études ou recherches présentant un intérêt général : elle ne peut excéder 3 ans, mais est renouvelable 1 fois pour une durée égale.

2° Pour convenances personnelles : elle ne peut excéder 5 ans, mais est renouvelable dans la limite d'une durée maximale de 10 ans pour l'ensemble de la carrière.

À noter : lorsqu'il demande une disponibilité pour convenances personnelles afin d'exercer une activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé, ou toute activité libérale, le fonctionnaire qui s'est engagé à servir l'État pendant une durée minimale, doit justifier de 4 ans de services effectifs depuis sa titularisation dans le corps de la fonction publique de l'État au titre duquel cet engagement a été souscrit. Cette condition est également applicable à la disponibilité qui suit.

3° Pour créer ou reprendre une entreprise : elle ne peut excéder 2 ans et n'est pas renouvelable.

À noter : la création ou la reprise d'une entreprise n'oblige pas nécessairement le fonctionnaire à se mettre en disponibilité. Il peut en effet, sous certaines conditions, cumuler les activités à ce titre, tout en restant en position d'activité (voir la fiche « *L'interdiction de cumuls d'activités* »).

Quelles sont les conditions à remplir pour la réintégration ?

En dehors de la disponibilité pour déplacement en vue d'une adoption, à l'issue de laquelle le fonctionnaire est directement réintégré et réaffecté dans son emploi antérieur, dans tous les autres cas, lorsque les fonctions requièrent des conditions de santé particulières, la réintégration est subordonnée à la vérification du respect de ces conditions par un médecin agréé et, éventuellement, par le conseil médical compétent. 3 mois au moins avant l'expiration de la disponibilité, le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son corps d'origine. La réintégration est de droit.

Le fonctionnaire qui a formulé avant l'expiration de la période de mise en disponibilité une demande de réintégration est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé.

À noter : dans un arrêt n° 392860 du 27 janvier 2017, le Conseil d'État précise le formalisme de la demande de réintégration du fonctionnaire, à savoir **une demande expresse**. Ainsi, des démarches accomplies par le fonctionnaire tendant à identifier des postes susceptibles de lui

convenir lors de sa réintégration ultérieure, ou l'expression de simples souhaits de reprise des fonctions ne sauraient à cet égard tenir lieu de demande expresse de réintégration, ni produire les mêmes effets.

Le fonctionnaire qui, à l'issue de sa disponibilité, ou avant cette date s'il sollicite sa réintégration anticipée, ne peut être réintégré pour cause d'inaptitude physique, est soit reclassé (*voir la fiche « Le reclassement du fonctionnaire inapte à l'exercice de ses fonctions »*), soit mis en disponibilité d'office, soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

À l'issue de sa disponibilité, l'une des 3 premières vacances dans son grade doit être proposée au fonctionnaire. S'il refuse successivement 3 postes qui lui sont proposés, il peut être licencié après avis de la CAP.

À l'issue d'une **disponibilité accordée de droit pour raisons familiales** (1/, 2/ et 3/ ci-dessus), le fonctionnaire est **obligatoirement réintégré à la première vacance** dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade. S'il refuse le poste qui lui est assigné, le fonctionnaire se voit proposer l'une des 3 premières vacances dans son grade. S'il refuse successivement 3 postes qui lui sont proposés, il peut être licencié après avis de la CAP.

À noter : dans le cas d'une disponibilité pour l'exercice d'un mandat d'élu local, à l'expiration de son mandat, et même en cas de démission, le fonctionnaire est réintégré et réaffecté dans son précédent emploi, ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les 2 mois suivant la date à laquelle le fonctionnaire a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi. Dans un arrêt n°401731 du 20 février 2018, le Conseil d'Etat rappelle en effet que ces règles, issues des articles [L3142-84](#) et [L3142-87](#) du Code du travail, sont applicables aussi aux fonctionnaires.

Quel est l'impact de la disponibilité sur la carrière ?

Lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle ou d'une disponibilité pour élever un enfant, il conserve, pendant une durée maximale de 5 ans, ses droits à l'avancement. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps.

Dans les conditions fixées par les statuts particuliers de chaque corps, les activités professionnelles exercées durant la période de disponibilité peuvent être prises en compte pour une promotion de grade dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions. Les activités professionnelles prises en compte doivent être comparables à ces emplois et ces fonctions au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées.

À noter : l'activité professionnelle s'entend comme toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel. Pour une activité salariée, elle doit correspondre à une quotité de travail minimale de 600 heures par an. Pour une activité indépendante, elle doit avoir procuré 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. Pour la création ou la reprise d'entreprise, aucune condition de revenu n'est exigée.

La conservation des droits à avancement est subordonnée à la transmission, par le fonctionnaire, à son autorité de gestion, des pièces justifiant l'exercice de l'activité professionnelle, dont la liste est fixée par les articles 1 à 4 de [l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'Etat, n° NOR : CPAF1912970A](#).

Les droits à l'avancement conservés bénéficient au fonctionnaire lors de sa réintégration dans son corps d'origine.

Enfin, il convient de noter que la non-réintégration, à l'issue d'une période de disponibilité, a pour effets la cessation définitive des fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.

Textes en vigueur :

CGFP : articles [L263-2](#), [L511-1](#), [L514-1 à L514-8](#), [L515-9](#), [L550-1](#) et [R263-2](#) ;

Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 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 : articles [42](#), [43](#), [44](#), [45](#), [46](#), [47](#), [48](#), [48-1](#), [48-2](#), [48-3](#) et [49](#) ;

Code des pensions civiles et militaires de retraite : [article L9](#) ;

Code du travail : articles [L3142-84](#) et [L3142-87](#) ;

Décret n°86-442 du 14 mars 1986 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 : [article 48](#) ;

Arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'Etat NOR : CPAF1912970A : articles [1](#) à [4](#).