

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. Pour toutes les autres décisions individuelles en matière de disponibilité, la CAP peut être saisie, mais seulement à la demande du fonctionnaire.

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 et s'il ne peut, dans l'immédiat, être procédé au reclassement du fonctionnaire. (*Voir la fiche « Le reclassement du fonctionnaire inapte à l'exercice de ses fonctions »*)

La disponibilité ne peut excéder 1 an et peut être renouvelée 2 fois (3 fois exceptionnellement) pour une durée égale. Si le fonctionnaire n'a pu, durant cette période, bénéficier d'un reclassement, il est, à l'expiration de cette durée, soit réintégré dans son administration s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions, 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.

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/ 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 8 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 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.

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 de 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, la réintégration est subordonnée à la vérification de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade. 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'État rappelle en effet que ces règles, issues des articles L.3142-84 et L. 3142-87 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 d'échelon et de grade. 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 [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](#). Cette transmission intervient au plus tard le 31 mai de chaque année suivant le premier jour de son placement en disponibilité. À défaut, le fonctionnaire ne peut prétendre au bénéfice de ses droits à avancement, correspondant à la période concernée.

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 :

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : [Articles 12 bis](#) et [24](#)

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État : [Articles 14](#), [51](#), [52](#), [54 bis](#))

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](#)

Décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires : [Article 25](#)

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

Code du travail : [Articles L.3142-84](#) et [L. 3142-87](#)