

## LA DISPONIBILITE POUR CONVENANCES PERSONNELLES

La disponibilité est l'une des positions statutaires dans lesquelles peut être placé le fonctionnaire territorial ; dans cette position, l'agent est placé hors de son administration ou service d'origine.

### Public non éligible :

- les fonctionnaires stagiaires,
- les agents contractuels (cependant l'agent contractuel peut bénéficier des congés pour des motifs identiques à ceux prévus pour la disponibilité).

### I/ PRINCIPES

#### A- Durée

Elle est de **5 ans maximum** par période, renouvelables dans la limite de 10 ans pour l'ensemble de la carrière.

**Attention** : Le décret n° 2025-1169 du 05 décembre 2025 a supprimé l'obligation pour le fonctionnaire d'être réintégré pour au moins dix-huit mois de services effectifs afin d'obtenir le renouvellement de sa disponibilité (**cette nouvelle règle s'applique aux mises en disponibilité pour convenances personnelles et à leurs renouvellements prenant effet à compter 7 décembre 2025**).

Si l'agent demande une disponibilité pour convenances personnelles à la suite d'une disponibilité pour création ou reprise d'entreprise de 2 ans, la durée de sa disponibilité pour convenances personnelles est limitée à 3 ans.

#### B- Conditions d'attribution

La disponibilité est accordée par l'employeur sous réserve des nécessités de service.

#### C- Procédure

L'agent doit faire sa demande de mise en disponibilité par courrier recommandé avec accusé de réception.

Sa demande doit être déposée au moins **3 mois avant la date souhaitée** car l'employeur peut exiger un préavis de 3 mois. La demande est considérée comme acceptée si

l'employeur ne répond pas dans les 2 mois suivant la date de réception du courrier de demande.

La décision de mise en disponibilité : depuis 2020, il n'est plus nécessaire de saisir la CAP.

La disponibilité est prononcée directement par décision de l'autorité territoriale. Cette décision doit indiquer la forme de disponibilité accordée, ainsi que les dates de début et de fin ; **Doit également être indiqué, le délai dans lequel l'agent doit demander sa réintégration ou le renouvellement de la disponibilité**, lorsque les textes applicables fixent des exigences particulières.

La décision de mise en disponibilité ne fait pas partie des actes qui doivent obligatoirement être transmis au contrôle de légalité.

#### D- Les conséquences

- Rémunération

L'agent n'est plus rémunéré par l'employeur pendant toute la durée de sa disponibilité.

- Carrière

Pendant sa disponibilité, l'agent n'a plus de droit à avancement d'échelon ou de grade.

Toutefois, s'il exerce une activité professionnelle, il conserve ses droits à avancement d'échelon et de grade **pendant 5 ans maximum**. Cela s'applique si sa disponibilité a été accordée ou renouvelée après le 7 septembre 2018.

L'activité professionnelle prise en compte peut être toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel.

S'il s'agit d'une activité salariée, elle doit représenter une durée de travail d'au moins 600 heures par an.

S'il s'agit d'une activité indépendante, elle doit procurer un revenu à cotisations sociales dont le montant brut doit permettre de valider 4 trimestres pour la retraite.

Pour conserver ses droits à avancement d'échelon et de grade, l'agent placé en disponibilité doit transmettre les pièces justificatives de son activité.

#### **Nouveau** :

Le décret n° 2025-1169 du 05 décembre 2025 a également simplifié les conditions de prise en compte des services effectués dans le secteur privé pendant la disponibilité.

La conservation des droits à l'avancement d'échelon et de grade était auparavant subordonnée à la transmission **annuelle** par le fonctionnaire des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle. **Désormais, ces pièces feront l'objet d'une transmission unique lors de sa réintégration.**

La liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement est fixée par l'arrêté du 19 juin 2019

#### Contrôle de l'administration

L'agent doit justifier à tout moment que son activité ou sa situation correspond aux motifs pour lesquels la disponibilité a été accordée. L'administration peut faire procéder à des enquêtes.

#### Retraite

Les périodes de disponibilité ne sont pas prises en compte pour la retraite de fonctionnaire.

Toutefois, si l'agent exerce une activité professionnelle rémunérée pendant sa disponibilité, il acquiert des droits à pension auprès du régime de retraite dont relève cette activité.

### **III/ ACTIVITE PROFESSIONNELLE PENDANT LA DISPONIBILITE**

L'agent peut travailler **dans une autre administration que sa collectivité d'origine** en tant que contractuel ou dans le secteur privé.

S'il travaille dans le secteur privé, l'employeur examine si cette activité privée est compatible avec ses fonctions au cours des 3 ans précédents.

En cas de doute il saisit le référent déontologue :

[http://www.cdg63.fr/CDG63/referent\\_deontologue/index.asp?connect=ko](http://www.cdg63.fr/CDG63/referent_deontologue/index.asp?connect=ko)

Si l'avis du référent déontologie ne permet pas de lever le doute, l'employeur saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

### **III/ REINTEGRATION**

L'agent doit présenter une demande de réintégration, par lettre recommandée avec accusé de réception, **au moins 3 mois avant la fin de sa disponibilité.**

La réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical, de son aptitude physique à exercer des fonctions correspondant à son grade, lorsque l'exercice des fonctions **exigent des conditions de santé particulières** (exemple : agents relevant de la filière des sapeurs-pompiers).

- **Si l'agent est apte physiquement**

En cas de demande de **réintégration anticipée**, l'agent est réintégré sur un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois.

En l'absence de poste vacant, il est maintenu en disponibilité jusqu'à ce que sa réintégration intervienne. Dans ce cadre, l'employeur examine les possibilités de

reclassement. La possibilité de détachement ou d'intégration directe sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de sa collectivité est étudiée. Les possibilités d'activité sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent dans une autre fonction publique sont examinées.

Il peut également demander sa réintégration par mutation auprès d'une autre collectivité que sa collectivité d'origine.

En cas de demande de **réintégration à la date normale**, l'agent est réintégré sur l'une des 3 premières vacances d'emploi dans son grade dans sa collectivité d'origine si sa disponibilité a été inférieure à 3 ans. L'administration doit justifier son refus de réintégration sur les 2 premières vacances d'emploi par l'intérêt du service. S'il n'est pas réintégré à l'une des 2 premières vacances d'emploi, il est automatiquement réintégré à la 3<sup>me</sup> vacance.

Si sa disponibilité a été supérieure à 3 ans, aucun texte ne prévoit les conditions de réintégration. En l'absence d'emploi vacant, il est maintenu en disponibilité jusqu'à vacance ou création d'emploi dans son grade, **dans un délai raisonnable**.

Il peut également demander sa réintégration par mutation auprès d'une autre collectivité que sa collectivité d'origine.

### **Indemnisation chômage en cas de disponibilité d'office**

Si l'agent est apte physiquement et maintenu en disponibilité d'office faute d'emploi vacant, il est considéré comme involontairement privé d'emploi et en recherche d'emploi. Cela vaut aussi bien pour une réintégration à la date prévue ou de manière anticipée.

L'agent peut prétendre aux allocations chômage sans avoir à s'inscrire comme demandeur d'emploi à condition d'avoir demandé sa réintégration 3 mois à l'avance.

S'il a présenté sa demande de réintégration moins de 3 mois avant la fin de sa disponibilité, il peut prétendre aux allocations chômage 3 mois après sa demande de réintégration.

**À noter :** L'agent n'est pas considéré comme involontairement privé d'emploi s'il ne formule, ni demande de réintégration, ni demande de renouvellement de sa disponibilité. Il ne l'est pas non plus s'il refuse une offre d'emploi.

- **En cas d'inaptitude physique**

S'il ne peut pas être réintégré pour cause d'inaptitude physique, l'agent est placé dans l'une des situations suivantes :

- Reclassement,
- Disponibilité d'office,
- Ou, en cas d'inaptitude définitive, mise à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licenciement.

### **Sources juridiques :**

- Code général de la fonction publique
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.
- Décret n° 2025-1169 du 05 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique.