

GUIDE DE LA DISPONIBILITÉ ET DU CONGÉ SANS TRAITEMENT



Motifs

Durée

Conditions
d'attribution

Réintégration

Procédure

Références
juridiques

SOMMAIRE

I. LA DISPONIBILITÉ (FONCTIONNAIRES TITULAIRES)

LES DISPONIBILITÉS DE DROIT	3
ELEVER UN ENFANT DE MOINS DE 12 ANS	3
DONNER DES SOINS À UN PROCHE	4
SUIVRE SON CONJOINT OU PARTENAIRE DE PACS	5
ADOPTER UN ENFANT	6
EXERCER UN MANDAT D'ÉLU LOCAL	6
LES DISPONIBILITÉS SUR AUTORISATION	7
CONVENANCES PERSONNELLES	7
CRÉER OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE	8
MENER DES ÉTUDES OU RECHERCHES D'INTÉRÊT GÉNÉRAL	9
SUIVI DES AGENTS PENDANT LA DISPONIBILITÉ	10
FOCUS SUR LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES	11
NOUVELLES DISPOSITIONS ET PROCÉDURES DE RÉINTÉGRATION	11 À 15
FOCUS SUR LE MAINTIEN DES DROITS À L'AVANCEMENT PENDANT LA DISPONIBILITÉ	16 À 17
FOIRE AUX QUESTIONS SUR LES DISPONIBILITÉS	18 À 20
LES DISPONIBILITÉS D'OFFICE	21
DISPONIBILITÉ D'OFFICE POUR RAISON DE SANTÉ	21
DISPONIBILITÉ D'OFFICE À TITRE CONSERVATOIRE	22
DISPONIBILITÉ D'OFFICE EN ATTENTE DE RÉINTÉGRATION	22

II. LE CONGÉ SANS TRAITEMENT

POUR LES AGENTS CONTRACTUELS	23
ELEVER UN ENFANT DE MOINS DE 12 ANS	23
DONNER DES SOINS À UN PROCHE	23
SUIVRE SON CONJOINT OU PARTENAIRE DE PACS	24
ADOPTER UN ENFANT	24
ÉVÉNEMENT FAMILIAL	25
CONVENANCES PERSONNELLES	25
CRÉATION OU REPRISE D'UNE ENTREPRISE	25
POUR LES FONCTIONNAIRES STAGIAIRES	26
DONNER DES SOINS À SON CONJOINT, UN ENFANT OU UN ASCENDANT	26
ELEVER UN ENFANT DE MOINS DE 12 ANS	26
S'OCCUPER D'UNE PERSONNE À CHARGE ATTEINTE D'UN HANDICAP	26
CONVENANCES PERSONNELLES	26
ADMISSION À UN AUTRE CONCOURS	26

ANNEXES

1. Courrier d'informations à l'agent (3 à 5 mois avant la fin de sa disponibilité)	27
2. Lettre de mise en demeure de réintégration ou renouvellement de disponibilité	27
3. Courrier d'informations disponibilité pour convenances personnelles et annexe	28
4. Arrêté de maintien en disponibilité faute de poste vacant	29
5. Arrêté de réintégration après disponibilité pour mutation	29
6. Arrêté de radiation des cadres - absence renouvellement disponibilité ou réintégration	30
7. Arrêté de mise en disponibilité pour convenances personnelles (Modèle AGIRHE)	30
8. Arrêté de prise en compte de l'activité professionnelle pendant une disponibilité	31

Fonctionnaires titulaires

La disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 12 ans

Durée	Conditions d'attribution	Procédure	Réintégration (Demande par LRAR 3 mois avant la fin de la disponibilité, ou la date souhaitée, sauf disponibilité de moins de 3 mois) (et subordonnée à la vérification de l'aptitude physique lorsque le statut particulier de l'agent l'exige : à ce jour, seul le statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels le prévoit)		Références juridiques
Maxi 3 ans, renouvelable jusqu'aux 12 ans de l'enfant	Accordée de droit Maintien des droits à l'avancement pour une durée totale de 5 ans (congé parental compris) : OUI par dérogation - S'applique aux disponibilités pour élever un enfant en cours à la date du 7 août 2019, mais seule la période restant à courir à partir de cette date est prise en compte pour l'avancement (art. 7 décret n° 2020-529) - Pour les périodes de disponibilité octroyées à compter du 1er janvier 2004 et avant le 7 août 2019 : prise en compte pour la constitution du droit à pension de retraite uniquement (art. 11 décret n° 2003-1306)	- Courrier recommandé avec accusé de réception - Aucun délai de préavis - Déclaration de vacance de poste 6 mois après la mise en disponibilité de l'agent	Réintégration à la date normale	Réintégration anticipée	Code général de la fonction publique : <u>articles L513-23, L514-1 à L514-8, L515-9, L542-6 à L542-24</u> Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 : <u>article 2</u> Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 : <u>article 7</u> Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 : <u>article 11</u> Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 : <u>articles 18 à 26, 34-1</u> CE n° 380116 du 24 février 2016 CAA Versailles n° 06VE02022 du 17 avril 2008
			<u>Disponibilité < ou = à 6 mois</u> : réintégration dans l'emploi occupé antérieurement <u>Disponibilité > 6 mois</u> : - Réintégration à la 1^{ère} vacance ou création d'emploi correspondant au grade de l'agent, (L513-24 CGFP) dans la collectivité d'origine. Indemnités chômage possibles. - En cas de refus de l'agent, il placé en disponibilité d'office (L513-24 CGFP) sans indemnités chômage car le maintien en disponibilité ne résulte pas de motifs indépendants de sa volonté. - Licenciement possible au bout de 3 refus de poste après avis de la CAP. <u>Si absence de poste vacant</u> : - Réintégration en surnombre pendant 1 an, sauf fonctionnaire à temps non complet moins de 17h30 (licenciement). Durant cette période, la collectivité propose à l'agent en priorité tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade. - Saisie du CDG, ou du CNFPT (Cat A+) le cas échéant, par courrier.	<u>Si existence d'un poste vacant</u> : - Réintégration sur un emploi correspondant au grade dans le cadre d'emplois ou, avec l'accord de l'agent, dans un autre cadre d'emplois. <u>Si absence de poste vacant</u> : - L'agent est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé dans la limite de la date de fin de disponibilité initialement prévue. Indemnités chômage possibles.	

Fonctionnaires titulaires

La disponibilité de droit pour donner des soins à un proche

(seulement enfant à charge, époux(se), partenaire de pacs ou ascendant)

Durée	Conditions d'attribution	Procédure	Réintégration (Demande par LRAR 3 mois avant la fin de la disponibilité, ou la date souhaitée, sauf disponibilité de moins de 3 mois) (et subordonnée à la vérification de l'aptitude physique lorsque le statut particulier de l'agent l'exige : à ce jour, seul le statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels le prévoit)		Références juridiques
			Réintégration à la date normale	Réintégration anticipée	
Maxi 3 ans, renouvelable si la situation le justifie	Accordée de droit Maintien des droits à l'avancement : NON sauf en cas d'exercice d'une activité professionnelle (conditions, procédures et pièces justificatives p. 16 et 17)	- Courrier recommandé avec accusé de réception : 1/ Justificatif du lien de parenté avec la personne malade ou handicapée (selon le cas, copie du livret de famille, acte de naissance, etc.) 2/ Certificat médical qui atteste que l'état de santé de la personne accompagnée nécessite la présence d'une tierce personne. - Aucun délai - Déclaration de vacance de poste 6 mois après la mise en disponibilité de l'agent	<u>Disponibilité < ou = à 6 mois</u> : réintégration dans l'emploi occupé antérieurement <u>Disponibilité > 6 mois</u> : - Réintégration à la 1^{ère} vacance ou création d'emploi correspondant au grade de l'agent, (L513-24 CGFP) dans la collectivité d'origine. Indemnités chômage possibles. - En cas de refus de l'agent, il placé en disponibilité d'office (L513-24 CGFP) sans indemnités chômage car le maintien en disponibilité ne résulte pas de motifs indépendants de sa volonté. - Licenciement possible au bout de 3 refus de poste après avis de la CAP. <u>Si absence de poste vacant</u> : - Réintégration en surnombre pendant 1 an, sauf fonctionnaire à temps non complet moins de 17h30 (licenciement). Durant cette période, la collectivité propose à l'agent en priorité tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade. - Saisie du CDG, ou du CNFPT (Cat A+) le cas échéant, par courrier.	<u>Si poste vacant</u> : - Réintégration sur un emploi correspondant au grade dans le cadre d'emplois ou, avec l'accord de l'agent, dans un autre cadre d'emplois. <u>Si absence de poste vacant</u> : - L'agent est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé dans la limite de la date de fin de disponibilité initialement prévue. Indemnités chômage possibles.	Code général de la fonction publique : <u>articles L511-3, L514-1 à L514-8, L515-9, L542-6 à L542-24</u> Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 : <u>articles 18 à 26, 34-1</u> Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 : <u>article 2</u> CE n° 380116 du 24 février 2016 CAA Versailles n° 06VE02022 du 17 avril 2008

Fonctionnaires titulaires

La disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS

Durée	Conditions d'attribution	Procédure	Réintégration (Demande par LRAR 3 mois avant la fin de la disponibilité, ou la date souhaitée, sauf disponibilité de moins de 3 mois (et subordonnée à la vérification de l'aptitude physique lorsque le statut particulier de l'agent l'exige : à ce jour, seul le statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels le prévoit))		Références juridiques
			Réintégration à la date normale	Réintégration anticipée	
Maxi 3 ans, renouvelable sans limitation	Accordée de droit Maintien des droits à l'avancement : NON sauf en cas d'exercice d'une activité professionnelle (conditions, procédures et pièces justificatives p. 16 et 17)	- Courrier recommandé avec accusé de réception 1/ Justificatif de l'union (certificat de mariage ou certificat de PACS) 2/ Justificatif de la mobilité professionnelle du conjoint ou partenaire de PACS (certificat de l'employeur par exemple). - Aucun délai de préavis <u>Renouvellement</u> Préavis de 3 mois avant l'expiration du délai de la disponibilité (sauf si la disponibilité est inférieure à 3 mois) - Déclaration de vacance de poste 6 mois après la mise en disponibilité de l'agent	<u>Disponibilité < ou = à 6 mois</u> : réintégration dans l'emploi occupé antérieurement <u>Disponibilité de 6 mois à 3 ans</u> : - Réintégration à la 1^{ère} vacance ou création d'emploi du grade de l'agent dans la collectivité d'origine. - En cas de refus de l'agent, il est placé en disponibilité d'office sans indemnités chômage car le maintien en disponibilité ne résulte pas de motifs indépendants de sa volonté. - Licenciement possible au bout de 3 refus de poste après avis de la CAP. <u>En l'absence de poste vacant</u> : - Réintégration en surnombre pendant 1 an dans la collectivité d'origine. - Saisie du CDG, ou du CNFPT (Cat A+) le cas échéant, par courrier. <u>Disponibilité supérieure à 3 ans</u> : - Réintégration à l'une des 3 premières vacances d'emploi (elle se fait de plein droit à la 3^{ème} vacance d'emploi), maintien en disponibilité et réintégration dans un délai raisonnable.	<u>Si poste vacant</u> : - Réintégration sur un emploi correspondant au grade dans le cadre d'emplois ou, avec l'accord de l'agent, dans un autre cadre d'emplois. <u>Si absence de poste vacant</u> : - L'agent est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé dans la limite de la date de fin de disponibilité initialement prévue. Indemnités chômage possibles.	Code général de la fonction publique : <u>articles L511-3, L514-1 à L514-6, L514-8, L515-9, L542-6 à L542-24</u> Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 : <u>articles 24 et 26.</u> Question écrite Sénat du 14 déc. 1989 n° 07522 CAA Versailles n° 06VE02022 du 17 avril 2008

Fonctionnaires titulaires

Les disponibilités de droit pour :

Motifs	Durée	Conditions d'attribution	Procédure	Réintégration (Demande par LRAR 3 mois avant la fin de la disponibilité, ou la date souhaitée, sauf disponibilité de moins de 3 mois)	Références juridiques
Adopter un enfant hors métropole	Maxi 6 semaines par agrément, non renouvelable	Accordée de droit	• LRAR 2 semaines avant le départ (doivent être précisées la date de départ et la durée du congé)	Réintégration et réaffectation dans l'emploi antérieur à la date prévue ou de manière anticipée car celui-ci n'est pas devenu vacant	Code général de la fonction publique : <u>articles L511-3, L514-1 à L514-8, L515-9, L542-6 à L542-24</u> Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental et à l'intégration dans la FPT : <u>article 34-1.</u>
Exercer un mandat d'élu local	Durée du mandat électif	Accordée de droit	• Courrier recommandé avec accusé de réception • Aucun délai de préavis	Réaffectation sur l'emploi précédent ou analogue assorti d'une rémunération équivalente dans les 2 mois suivant la date à laquelle il a avisé son administration de son intention de reprendre cet emploi. Ce droit à réintégration est maintenu jusqu'à l'expiration de 2 mandats consécutifs.	Code général des collectivités territoriales : <u>articles L2123-9, L3123-7, L4135-7, L5214-8, L5215-16, L5216-4, L5217-7</u> Code général de la fonction publique : <u>articles L511-3, L514-1 à L514-8, L515-9, L542-6 à L542-24</u> Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental et à l'intégration dans la FPT : <u>articles 24 et 26</u>

Fonctionnaires titulaires

La disponibilité sur autorisation pour convenances personnelles

Durée	Conditions d'attribution	Procédure	Réintégration (Demande par LRAR 3 mois avant la fin de la disponibilité, ou la date souhaitée, sauf disponibilité de moins de 3 mois, (et subordonnée à la vérification de l'aptitude physique lorsque le statut particulier de l'agent l'exige : à ce jour, seul le statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels le prévoit)			Références juridiques
			Réintégration à la date normale	Réintégration anticipée	Demande de mutation par l'agent	
5 ans, renouvelable dans la limite de 10 ans pour toute la carrière. Réintégration obligatoire d'au moins 18 mois de services effectifs continus au plus tard au terme d'une période de cinq ans de disponibilité. (Applicable pour toute demande de disponibilité ou renouvellement présentée à l'autorité territoriale <u>à compter du 29 mars 2019</u>) (voir Focus p. 11 à 15 pour plus de précisions)	Sous réserve des nécessités de service L'agent pouvant saisir la CAP en cas de refus, celui-ci devra être motivé. Maintien des droits à l'avancement : NON sauf en cas d'exercice d'une activité professionnelle (conditions, procédures et pièces justificatives p. 16 et 17)	• Courrier recommandé avec accusé de réception • Préavis de 3 mois conseillé avant la date de disponibilité souhaitée • Demande acceptée si l'administration ne répond pas dans les 2 mois <u>Renouvellement</u> Préavis de 3 mois avant l'expiration du délai de la disponibilité (sauf si la disponibilité est inférieure à 3 mois) <u>En cas de silence de l'agent</u> : procédure de mise en demeure avant radiation des cadres • Déclaration de vacance dès le 1^{er} jour de la mise en disponibilité de l'agent	<u>Disponibilité < à 3 ans :</u> Réintégration à l'une des 3 premières vacances d'emploi du grade. Si les 2 premières vacances ne sont pas proposées à l'agent, du fait de l'intérêt du service, la réintégration s'opère de plein droit à la 3^{ème}. <u>En l'absence de poste vacant :</u> maintien en disponibilité tout en respectant le droit à réintégration dans un délai raisonnable. Indemnités chômage possibles. <u>Disponibilité > à 3 ans :</u> Maintien en disponibilité dans l'attente d'une vacance d'emploi dans un délai raisonnable et saisie du CDG par courrier pour proposer à l'agent tout emploi vacant correspondant à son grade. <u>Dispositions générales :</u> En cas de 3 refus successifs à des offres d'emplois proposées dans le ressort territorial de son cadre d'emplois et correspondant à son grade, l'agent peut être licencié après avis de la CAP : ○ catégorie C : département de l'emploi précédent ou limitrophe ○ catégorie B et catégorie A : pas de limitation	<u>Si poste vacant :</u> Réintégration sur un emploi correspondant au grade dans le cadre d'emplois ou, avec l'accord de l'agent, dans un autre cadre d'emplois. <u>Si absence de poste vacant :</u> l'agent est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé dans la limite de la date de fin de disponibilité initialement prévue. Indemnités chômage possibles.	Réintégration après disponibilité et recrutement par voie de mutation directement dans la nouvelle collectivité (réintégration pour ordre illégale) - Radiation des effectifs par l'ancienne collectivité	Code général de la fonction publique : <u>articles L511-3, L514-1 à L514-8, L515-9, L542-1 à L542-24</u> <u>CE 4 janv. 1985 n° 50929</u> Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 : <u>articles 21, 25-1 à 25-2 et 26</u> Décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 : <u>article 17</u> <u>CE 18 nov. 1994 n° 77047</u> CAA Versailles n° 06VE02022 du 17 avril 2008

Fonctionnaires titulaires

La disponibilité sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise

Durée	Conditions d'attribution	Procédure	Réintégration (Demande par LRAR 3 mois avant la fin de la disponibilité, ou la date souhaitée, sauf disponibilité de moins de 3 mois) (et subordonnée à la vérification de l'aptitude physique lorsque le statut particulier de l'agent l'exige : à ce jour, seul le statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels le prévoit)		Références juridiques
			Réintégration à la date normale	Réintégration anticipée	
Maxi 2 ans, renouvellement inclus Le cumul avec une période de disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder une durée maximale de 5 ans	Sous réserve des nécessités de service Sous réserve que l'activité ne soit pas incompatible avec les fonctions exercées par l'agent Maintien des droits à l'avancement : NON sauf en cas d'exercice d'une activité professionnelle (conditions, procédures et pièces justificatives p. 16 et 17)	● Courrier recommandé avec accusé de réception. ● Aucun délai de préavis <u>Renouvellement</u> : préavis de 3 mois avant l'expiration du délai de la disponibilité (sauf si la disponibilité est inférieure à 3 mois) ● Déclaration de vacance dès le 1^{er} jour de la mise en disponibilité de l'agent	<u>Disponibilité < à 3 ans</u> : Réintégration à l'une des 3 premières vacances d'emploi du grade. Si les 2 premières vacances ne sont pas proposées à l'agent, du fait de l'intérêt du service, la réintégration s'opère de plein droit à la 3^{ème}. <u>En l'absence de poste vacant</u> : maintien en disponibilité tout en respectant le droit à réintégration dans un délai raisonnable. Indemnités chômage possibles. <u>Disponibilité > à 3 ans</u> : Maintien en disponibilité dans l'attente d'une vacance d'emploi dans un délai raisonnable et saisie du CDG par courrier pour proposer à l'agent tout emploi vacant correspondant à son grade. <u>Dispositions générales</u> : En cas de 3 refus successifs à des offres d'emplois proposées dans le ressort territorial de son cadre d'emplois et correspondant à son grade, l'agent peut être licencié après avis de la CAP : ○ catégorie C : département de l'emploi précédent ou limitrophe ○ catégorie B et catégorie A : pas de limitation	<u>Si poste vacant</u> : Réintégration sur un emploi correspondant au grade dans le cadre d'emplois ou, avec l'accord de l'agent, dans un autre cadre d'emplois. <u>Si absence de poste vacant</u> : L'agent est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé dans la limite de la date de fin de disponibilité initialement prévue Indemnités chômage possibles.	Code général de la fonction publique : <u>articles L124-4, L511-3, L514-1 à L514-8, L515-9, L542-6 à L542-24</u> Code du travail : <u>L5141-1</u> Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 : <u>articles 23, 25-1 à 25-2 et 26.</u> CAA Versailles n° 06VE02022 du 17 avril 2008

Fonctionnaires titulaires

La disponibilité sur autorisation pour études ou recherches d'intérêt général

Durée	Conditions d'attribution	Procédure	Réintégration (Demande par LRAR 3 mois avant la fin de la disponibilité, ou la date souhaitée, sauf disponibilité de moins de 3 mois, (et subordonnée à la vérification de l'aptitude physique lorsque le statut particulier de l'agent l'exige : à ce jour, seul le statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels le prévoit)		Références juridiques
			Réintégration à la date normale	Réintégration anticipée	
Maxi 3 ans renouvelable dans la limite de 6 ans au total	Sous réserve des nécessités de service Maintien des droits à l'avancement : NON sauf en cas d'exercice d'une activité professionnelle (conditions, procédures et pièces justificatives p. 16 et 17)	● Courrier recommandé avec accusé de réception ● Préavis de 3 mois conseillé avant la date souhaitée ● Demande acceptée si l'administration ne répond pas dans les 2 mois <u>Renouvellement</u> : préavis de 3 mois avant l'expiration du délai de la disponibilité ● Déclaration de vacance dès le 1^{er} jour de la mise en disponibilité de l'agent	<u>Disponibilité < à 3 ans :</u> Réintégration à l'une des 3 premières vacances d'emploi du grade. Si les 2 premières vacances ne sont pas proposées à l'agent, du fait de l'intérêt du service , la réintégration s'opère de plein droit à la 3 ^{ème} . <u>En l'absence de poste vacant :</u> maintien en disponibilité tout en respectant le droit à réintégration dans un délai raisonnable. Indemnités chômage possibles.	<u>Si poste vacant :</u> Réintégration sur un emploi correspondant au grade dans le cadre d'emplois ou, avec l'accord de l'agent, dans un autre cadre d'emplois. <u>Si absence de poste vacant :</u> L'agent est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé dans la limite de la date de fin de disponibilité initialement prévue. Indemnités chômage possibles.	Code général de la fonction publique : <u>articles L511-3, L514-1 à L514-8, L515-9, L542-6 à L542-24</u> Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 : <u>articles 8 et 10</u> Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 : <u>articles 21 et 25-1 à 25-2</u> CAA Versailles n° 06VE02022 du 17 avril 2008
			<u>Disponibilité > à 3 ans :</u> Maintien en disponibilité dans l'attente d'une vacance d'emploi dans un délai raisonnable et saisie du CDG par courrier pour proposer à l'agent tout emploi vacant correspondant à son grade. <u>Dispositions générales :</u> En cas de 3 refus successifs à des offres d'emplois proposées dans le ressort territorial de son cadre d'emplois et correspondant à son grade, l'agent peut être licencié après avis de la CAP : ○ catégorie C : département de l'emploi précédent ou limitrophe ○ catégorie B et catégorie A : pas de limitation		



Suivi des agents pendant la disponibilité

DÉCLARATION D'ACTIVITÉ OBLIGATOIRE POUR L'AGENT

En vertu des articles R. 124-27 et suivants du Code général de la fonction publique, lorsqu'un fonctionnaire cesse définitivement ou temporairement ses fonctions et projette d'exercer une activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé, ou une activité libérale, **il doit au préalable saisir l'autorité territoriale dont il relève pour s'assurer de la compatibilité de cette activité avec ses fonctions.**

L'autorité territoriale apprécie la compatibilité de cette activité avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de celle-ci.

En cas de doute sérieux sur la compatibilité, il lui est possible de saisir le référent déontologue.

TRANSMISSION DE LA RÉGLEMENTATION AU MOMENT DU DÉPART DE L'AGENT (POUR TOUTE NOUVELLE PÉRIODE OU RENOUVELLEMENT DE DISPONIBILITÉ) :

Utilisation des modèles d'arrêté à jour disponibles sur AGIRHE (ex : annexe 7 de l'arrêté portant mise en disponibilité pour convenances personnelles)

Aucune obligation pour la collectivité de relancer l'agent s'il a connaissance de ses droits.

Le cas échéant : Modèle de courrier précisant les pièces obligatoires à fournir pour l'étude du maintien des droits à l'avancement pendant la disponibilité et délais à respecter (annexe 3)

SILENCE DE L'AGENT : absence de demande de renouvellement ou de réintégration

L'agent en disponibilité doit faire connaître sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité 3 mois au moins avant l'expiration de la disponibilité. En cas d'absence, la collectivité peut engager une **procédure de radiation des cadres avec information préalable du risque encouru** : mise en demeure LRAR (annexe 2) + radiation des cadres en l'absence de réponse dans le délai imparti (voir boîte à outils pour modèle courrier + arrêté de radiation – annexe n° 6).

L'AGENT EN DISPONIBILITÉ EST RECRUTÉ DANS UNE AUTRE COLLECTIVITÉ PAR VOIE DE MUTATION

/!\ Attention à la réintégration pour ordre /!\

En cas de recrutement d'un agent en disponibilité par voie de mutation, la réintégration de l'agent a lieu directement dans la nouvelle collectivité après information auprès de la collectivité d'origine. 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 dans la collectivité d'origine, est illégale.

Modèle d'acte sur AGIRHE:

AR3901:Recrutement d'un titulaire en disponibilité par mutation

L'AGENT EN DISPONIBILITÉ EST RECRUTÉ DANS UNE AUTRE COLLECTIVITÉ PAR VOIE DE DÉTACHEMENT (HORS DE SON CADRE D'EMPLOIS D'ORIGINE)

La collectivité d'origine doit placer l'agent en position de détachement. Il convient donc de procéder, **au préalable, à la réintégration de l'agent** et donc de disposer **d'un poste vacant** dans la collectivité d'origine.

SUIVI DE LA CARRIÈRE DE L'AGENT

La carrière de l'agent **pendant la disponibilité** doit être mise à jour en cas de :

- Reclassements (indiciaire, indiciaire avec modification de carrière...)
- Maintien des droits à l'avancement avec production de justificatifs annuels (**voir focus et ses exemples p. 16 et 17**)
- Avancements d'échelon



Focus sur la disponibilité pour convenances personnelles

À compter du 29 mars 2024, vos agents sont fortement susceptibles d'être concernés par l'obligation de réintégration dans la fonction publique pendant 18 mois.

Principe : Le décret du 27 mars 2019 allonge la durée initiale de la disponibilité pour convenances personnelles à 5 ans (3 ans précédemment) et instaure une **obligation** de retour dans la fonction publique **d'au moins 18 mois de services effectifs continus au plus tard au terme d'une période de cinq ans de disponibilité**, dans la limite d'une durée maximale de **10 ans** pour l'ensemble de la **carrière de l'agent**.

Les périodes de disponibilité pour convenances personnelles concernées pour comptabiliser ces 5 années sont les demandes initiales ou les demandes de renouvellement **présentées à l'autorité territoriale à compter du 29 mars 2019** (date d'entrée en vigueur du décret)

Voir exemples illustrés p. 12 et 13



Procédure de renouvellement de disponibilité ou réintégration à l'issue des 5 ans de disponibilité

➤ Courrier d'information à l'agent (3 à 5 mois avant la fin de sa disponibilité) – facultatif – *annexe n° 1*

Facultatif car l'agent est normalement informé de ses obligations sur son arrêté de mise en disponibilité, voire sur les courriers d'attribution ou renouvellement de disponibilité

➤ Courrier de mise en demeure avec LRAR en cas de silence de l'agent, après la date de fin de disponibilité – obligatoire – *annexe n° 2*

➤ Radiation de l'agent en cas de silence ou sur demande expresse de non réintégration – *annexe n° 6*

➤ Si l'agent souhaite réintégrer la collectivité, respect des conditions de réintégration habituelles (voir p. 7)

Vous pouvez retrouver l'ensemble des guides et annexes sur notre page dédiée: <https://www.cdg74.fr/disponibilite/>



Focus sur la disponibilité pour convenances personnelles

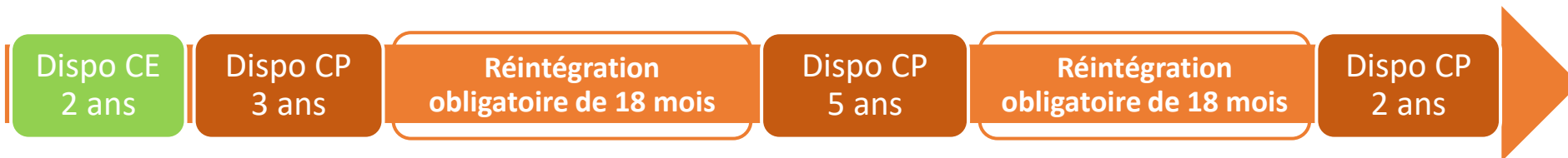
Calcul des 5 ans au-delà desquels l'agent devra obligatoirement réintégrer la fonction publique pendant **18 mois de services effectifs continus**

4 hypothèses dont cumul d'une disponibilité pour création d'entreprise (CE) et pour convenances personnelles (CP)

Cas classique sans création d'entreprise



Cumul sur la 1^{ère} période



Cumul sur la 2^{ème} période



Disponibilité pour convenances personnelles dans la limite d'une **durée maximale de dix ans** pour l'ensemble de la carrière de l'agent

Cas d'une disponibilité accordée au sein de la FPH



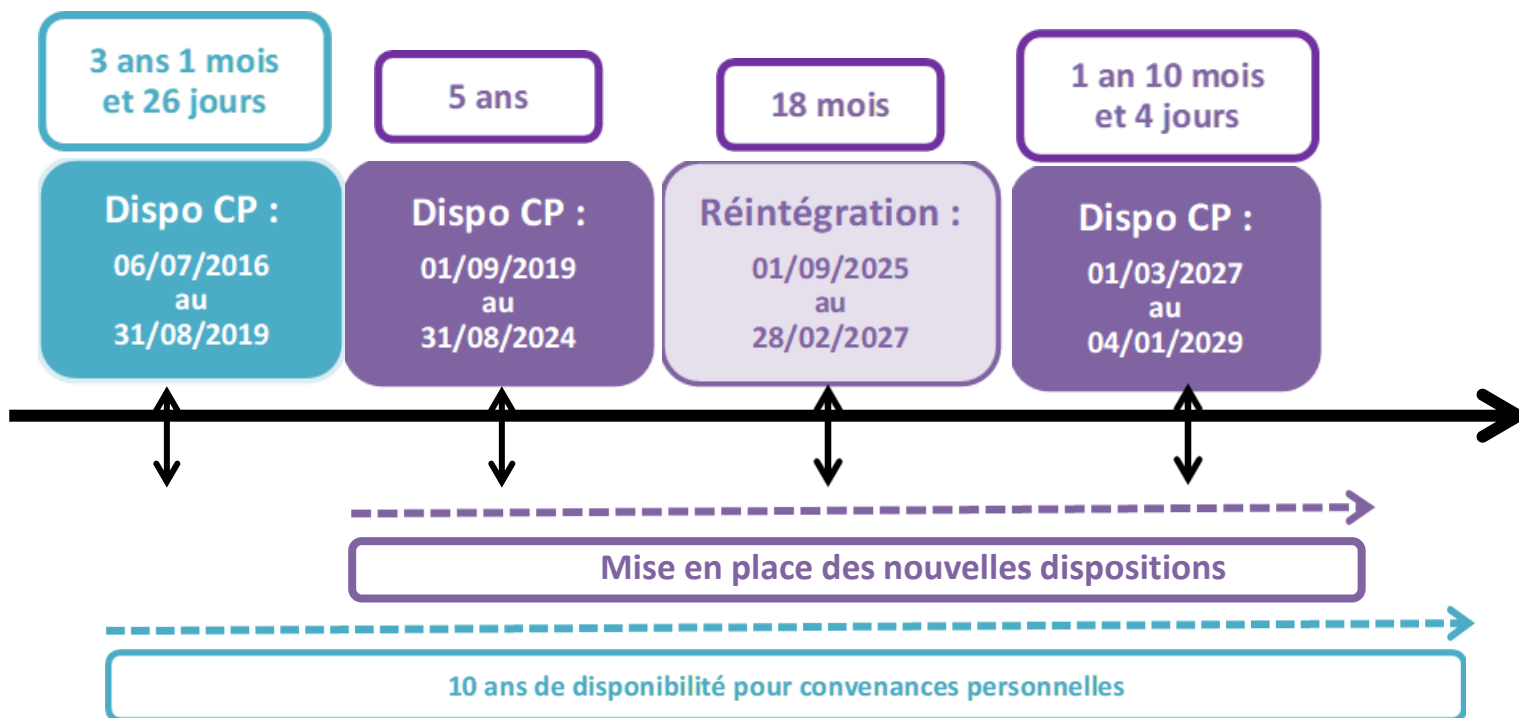
Rappel : les périodes de disponibilité pour convenances personnelles concernées pour comptabiliser ces 5 années sont celles **présentées à compter du 29 mars 2019** (date d'entrée en vigueur du décret) – et **accordées** pour la disponibilité pour création d'entreprise.



Focus sur la disponibilité pour convenances personnelles

Calcul des 5 ans au-delà desquels l'agent devra obligatoirement réintégrer la fonction publique pendant **18 mois de services effectifs continus**

Hypothèse avec des périodes de dispos pour CP présentées avant le 29/03/2019



ANALYSES

Disponibilité du 06/07/2016 au 31/08/2019 :

Le calcul des 5 ans débute uniquement à compter du renouvellement de la disponibilité au 01/09/2019 (*soit la période de disponibilité présentée par l'agent à compter du 29 mars 2019*).

Disponibilité du 01/09/2019 au 31/08/2024 :

5 ans de disponibilité conduisant à une **réintégration obligatoire** de 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique dès le 01/09/2025 (réintégration dans la collectivité d'origine ou tout autre employeur de la fonction publique).

Disponibilité du 01/03/2027 au 04/01/2029 :

Un total de 10 années de périodes de disponibilité pour convenances personnelles peut être accordé dans l'ensemble de la carrière : l'agent ne peut donc solliciter un renouvellement au delà du 05/01/2029.

Plus d'exemples ? => [FAQ disponible sur le site du CDG74](#)



Rappel : les périodes de disponibilité pour convenances personnelles concernées pour comptabiliser ces 5 années sont celles **présentées à compter du 29 mars 2019** (date d'entrée en vigueur du décret) – et **accordées** pour la disponibilité pour création d'entreprise.



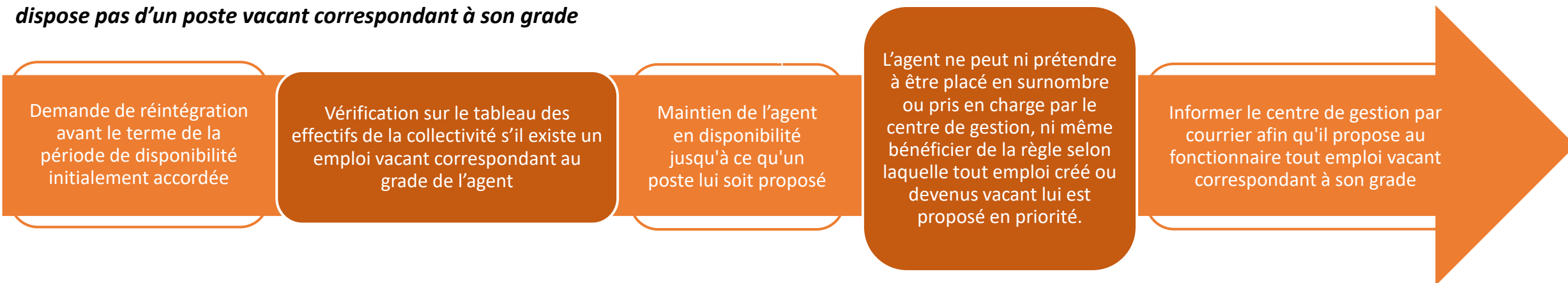
Focus sur la disponibilité pour convenances personnelles

Procédures de réintégration de l'agent au sein de votre collectivité :

Cas n° 1 : L'agent souhaite réintégrer la collectivité à l'issue de sa disponibilité pour convenances personnelles et la collectivité dispose d'un poste vacant correspondant à son grade



Cas n° 2 : L'agent souhaite réintégrer la collectivité avant le terme de la période accordée (réintégration anticipée) et la collectivité ne dispose pas d'un poste vacant correspondant à son grade

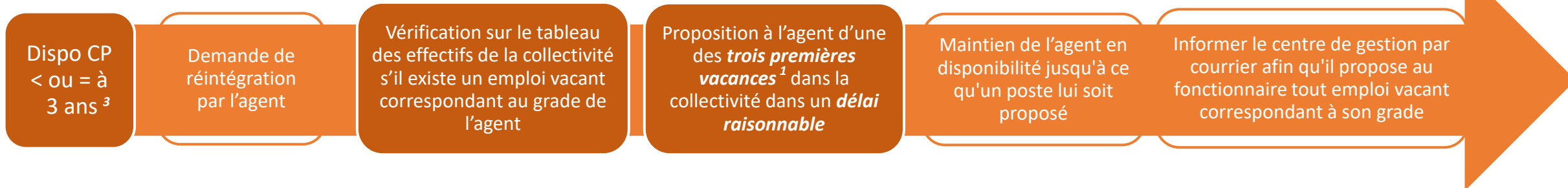


(Dispositions applicables dans la limite de la date de fin de disponibilité initialement prévue)

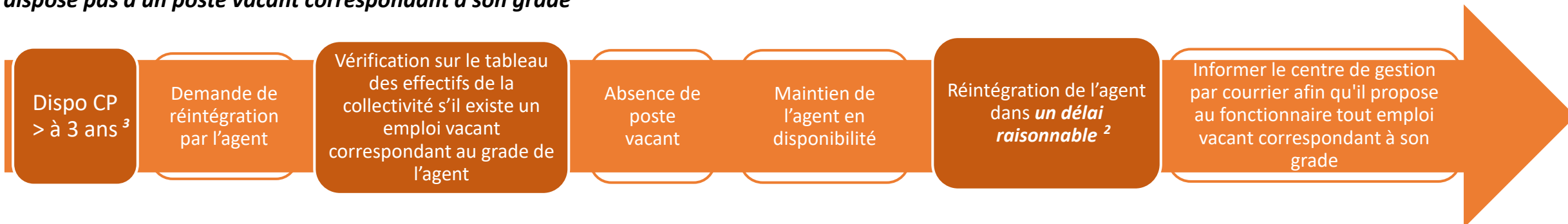


Focus sur la disponibilité pour convenances personnelles

Cas n° 3 : L'agent souhaite réintégrer la collectivité à l'issue de sa disponibilité d'une durée inférieure à 3 ans et la collectivité ne dispose pas d'un poste vacant correspondant à son grade



Cas n° 4 : L'agent souhaite réintégrer la collectivité à l'issue de sa disponibilité d'une durée supérieure à 3 ans et la collectivité ne dispose pas d'un poste vacant correspondant à son grade



¹ Si la réintégration n'est pas intervenue à l'une des deux premières vacances d'emploi, elle se fait **de plein droit** à la troisième ([CE 4 janv. 1985 n° 50929](#)).

Attention: si l'autorité territoriale n'est pas tenue de réintégrer l'agent dès la première ou la deuxième vacance, la décision de les écarter doit être justifiée **par un motif tiré de l'intérêt du service** ([CE 25 oct. 2006 n°283174](#), [CE 7 juil. 2022 n°449178](#), [CAA Douai 23 juin 2011 n°10DA01432](#), [CAA Nancy 16NC00972 du 28.12.2017](#)).

² Le **délai raisonnable** est apprécié au cas par cas, en fonction du nombre de vacances d'emploi correspondant au grade de l'agent :

- le délai raisonnable a expiré lorsque la collectivité refuse la réintégration de l'agent après 2 ans de maintien en disponibilité alors qu'un contractuel occupe un emploi vacant correspondant au grade de l'intéressé (CAA Paris n° 01PA03477 du 28.11.2005) ;
- le délai raisonnable n'a pas expiré lorsque deux vacances de poste dans le grade de l'intéressé se sont produites en 3 ans ([CE n° 132655 du 23.07.1993](#)) ;
- un délai de 5 ans n'est pas déraisonnable, compte tenu de l'absence de tout emploi permanent vacant correspondant au grade de l'agent durant cette période ([CAA Nantes n° 18NT04435 du 08.01.2021](#)).

³ **Comment bien apprécier la durée de disponibilité (inférieure ou =, et supérieure à 3 ans) pour en déduire les conditions de réintégration à appliquer?**

La date de fin à prendre en compte est celle à laquelle le fonctionnaire souhaite réintégrer les effectifs, et non celle de son courrier de demande de réintégration ([CE 30 mars 1994 n°135808](#)).



FOCUS : Maintien des droits à l'avancement pendant une période de disponibilité

Principe : Le fonctionnaire en disponibilité cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite ([art. L. 514-1](#) du CGFP).

Néanmoins, pour **les mises en disponibilités (ou renouvellements) prenant effet à compter du 7 septembre 2018**, en cas d'exercice d'une activité professionnelle (privée, **publique***), l'agent peut conserver ses droits à l'avancement, **dans la limite de cinq ans sur toute la carrière** (références : articles 25-1 à 25-3 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986), sous les conditions suivantes :

**TA de Lyon, dans son jugement du 25 octobre 2024, exclut la prise en compte des activités professionnelles exercées dans le secteur public (plus d'informations -> voir FAQ q° 15)*

Motifs de disponibilités*

concernées (art. 25-1 décr. n° 86-68 du 13 janv. 1986) :

- convenances personnelles ;
- créer ou reprendre une entreprise ;
- études ou recherches présentant un intérêt général ;
- donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire d'un PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- suivre son conjoint ou partenaire de PACS.

/!\ La disponibilité pour élever une enfant de moins de 12 ans : le fonctionnaire conserve de fait ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de 5 ans (périodes de congé parental inclus), pour toute période courue à date du 07/08/2019.

Conditions à remplir

(art. 25-1 décr. n° 86-68 du 13 janv. 1986) :

Avoir exercé une activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel et qui :
Pour une activité salariée, correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an ;

Pour une activité indépendante, a généré 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 R351-9 du code de la sécurité sociale (**4 x 150 x SMIC horaire brut**).

Dans le cas d'une création ou reprise d'entreprise, pas de conditions de revenu exigée.

Procédures et Pièces justificatives

([art. 25-2 du décret n° 86-68 du 13 janv. 1986](#)) :

La conservation des droits à l'avancement est subordonnée à la **transmission annuelle** des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle, à **une date définie par la collectivité et au plus tard le 1^{er} janvier de l'année n+2** (date à communiquer auprès des agents dans le courrier + arrêté).

Les pièces transmises hors délai ne seront pas comptabilisées.

À défaut, le fonctionnaire ne peut prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement correspondant à la période concernée.

Quelles pièces justificatives doit fournir l'agent ?

Consultez [l'arrêté du 19 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 :

Pour une activité salariée : bulletins de salaire, contrats, ...

Pour une activité indépendante : justificatif d'immatriculation, avis d'imposition, ...

Création ou la reprise d'entreprise : transmission d'un justificatif d'immatriculation

(Annexe n° 3 ou en [téléchargement ici](#))

Comment matérialiser le maintien des droits à l'avancement ?

Si un agent peut bénéficier d'un maintien de ses droits à l'avancement pour l'année XX, il convient :

- de fixer une nouvelle situation administrative au 31/12/XX (ou à date de réintégration dans la fonction publique) pour assurer plus aisément le suivi de la carrière de l'agent (**modèle AA50 sur AGIRHE** ou [Annexe 8](#)),
- de prendre un arrêté d'avancement d'échelon, le cas échéant.



FOCUS : Maintien des droits à l'avancement pendant une période de disponibilité

EXEMPLES DE SUIVI DE CARRIÈRE PENDANT LA DISPONIBILITÉ :

RECLASSEMENT, CALCUL DU MANTEN DES DROITS À L'AVANCEMENT ET ARRÊTÉS À PRODUIRE



L'arrêté de situation administrative pendant la disponibilité pour la prise en compte de l'activité professionnelle est disponible sur AGIRHE (AA50)

Type d'arrêté

Avancement

Arrêté

Arrêté de Situation pendant une période de disponibilité (AA50)

Exemple n° 1 : Un agent titulaire du grade d'adjoint technique principal de 2^e classe, classé au 5^e échelon depuis le 03/08/2019 et placé en disponibilité pour convenances personnelles depuis le 17/12/2019

Pièces justificatives successivement transmises dans les délais : activité professionnelle sans interruption depuis cette date (CDI – 35H) soit plus de 600H par année. La carrière se déroule donc normalement :

Au 31/12/2019 : arrêté de situation administrative plaçant l'agent au 5^e échelon (IB 374 IM 345) avec une ancienneté de 4 mois et 28 jours ***maintien des droits à l'avancement***

Au 31/12/2020 : arrêté de situation administrative plaçant l'agent au 5^e échelon (IB 374 IM 345) avec une ancienneté de 1 an 4 mois et 28 jours ***maintien des droits à l'avancement***

Au 01/01/2021 : reclassement indiciaire sans modification de carrière au 5^e échelon (IB 376 IM 346) ***pour suivi de la carrière pendant la disponibilité***

Au 31/12/2021 : avancement le 03/08/2021 au 6^{ème} échelon et arrêté de situation administrative plaçant l'agent au 6^e échelon (IB 387 IM 354) avec une ancienneté de 4 mois et 28 jours ***maintien des droits à l'avancement***

Au 01/01/2022 : reclassement indiciaire avec modification de carrière (tableau de correspondance: classement au 6^{ème} échelon avec ½ de l'ancienneté acquise puis bonification d'ancienneté d'un an) soit arrêté portant reclassement au 6^{ème} échelon (IB 404 IM 365) avec une ancienneté 2 mois et 14 jours puis arrêté de bonification d'ancienneté d'un an plaçant l'agent au 7^{ème} échelon (IB 416 IM 370) avec une ancienneté de 2 mois et 14 jours ***pour suivi de la carrière pendant la disponibilité***

Exemple n° 2 : Un agent titulaire du grade d'adjoint administratif, classé au 3^e échelon depuis le 15/03/2021 et placé en disponibilité pour convenances personnelles depuis le 01/04/2021

En 2021, l'agent a travaillé de manière discontinue pendant une durée totale 30 jours. Son nombre d'heures réalisées est de 122 heures. L'agent ne peut pas bénéficier du maintien des droits à l'avancement pendant sa disponibilité pour convenances personnelles car il aurait dû réaliser un minimum de 450h sur l'année 2021 (600H proratisées sur 9mois).

En 2022, l'agent a travaillé de manière discontinue pendant une durée totale 228 jours. Son nombre d'heures réalisées dépasse les 600 heures. L'agent peut donc bénéficier du maintien des droits à l'avancement pendant sa disponibilité pour convenances personnelles. Pour déterminer la durée de conservation des droits à l'avancement, il convient de se limiter à la durée de l'expérience professionnelle exercée durant cette disponibilité, ici 7 mois et 28 jours.

Au 01/01/2022 : reclassement indiciaire avec modification de carrière (tableau de correspondance: classement au 2^{ème} échelon avec ½ de l'ancienneté acquise puis bonification d'ancienneté d'un an) soit arrêté portant reclassement au 2^{ème} échelon avec une ancienneté 8 jours puis arrêté de bonification d'ancienneté d'un an plaçant l'agent au 3^{ème} avec une ancienneté 8 jours ***pour suivi de la carrière pendant la disponibilité***

Au 31/12/2022 : arrêté de situation administrative plaçant l'agent au 3^e échelon avec une ancienneté de 8 mois et 6 jours (8 jours + 7 mois et 28 jours) ***maintien des droits à l'avancement***

L'ancienneté maintenue de 7 mois et 28 jours n'est pas suffisante pour calculer un avancement d'échelon au cours de l'année 2022 (7 mois et 18 jours + 3 mois et 23 jours).

Les disponibilités – Foire aux Questions

1. AGIRHE permet-il de suivre les avancements/reclassements pendant une période de disponibilité ?

Non, les actes ne sont pas générés par le service carrières. Nous vous conseillons vivement de suivre ces situations et de procéder au reclassement/avancement au fil du « temps » pour maintenir le déroulement de carrière des intéressé(e)s à jour.

2. Un agent demande une disponibilité de droit d'une durée de 6 mois. Avec quel type de contrat le remplacer ?

Un agent contractuel peut occuper un emploi permanent pour assurer le remplacement d'un agent public territorial indisponible en raison d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office (6 mois maximum), de droit ou sur demande pour raisons familiales.

Il conviendra de recruter cet agent contractuel en référence à **l'article L 332-13 du CGFP** : Remplacement temporaire d'agent absent.

3. Un agent demande une disponibilité de droit d'une durée de 12 mois. Avec quel type de contrat le remplacer ?

Les 6 premiers mois, **le poste n'est pas considéré comme vacant**, il conviendra de recruter un contractuel en référence à l'article L 332-13 du CGFP : Remplacement temporaire d'agent absent.

A l'issue des 6 premiers mois, le poste sera considéré comme vacant. Si elle souhaite recruter, l'autorité territoriale devra procéder à la déclaration de vacance d'emploi et la publicité d'une offre d'emploi en vue du recrutement d'un agent dans les conditions habituelles.

4. Auto-entrepreneur est aussi considéré comme une création d'entreprise ?

Oui, néanmoins le régime juridique sera différent selon le type de disponibilité : en disponibilité pour création d'entreprise, l'auto-entrepreneur n'aura pas à justifier de ses revenus, alors qu'il devra le faire s'il est en disponibilité pour convenances personnelles, car cette activité sera considérée comme une activité indépendante.

5. Est-ce que la collectivité peut refuser la prolongation de la disponibilité si l'agent a atteint l'âge de la retraite ?

On ne peut pas justifier le refus d'une prolongation de disponibilité pour ce motif dès lors que l'agent n'a pas atteint la limite d'âge de 67 ans.

6. Lorsque l'agent est maintenu en disponibilité faute de poste vacant, est-ce à la collectivité de verser les indemnités de chômage ?

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) peut être à la charge de la collectivité comme à la charge de France Travail. **Privé involontairement d'emploi**, ce sont les règles de coordination qui le détermineront, en fonction des durées d'emploi accomplies pour le compte d'employeurs publics ou d'employeurs du secteur privé, sur une période d'affiliation donnée (24 ou 36 mois en fonction de l'âge du demandeur). La collectivité peut être amenée à fournir des attestations de salaire, que les derniers services de l'agent aient été effectués sous le régime spécial ou général, pour permettre à l'agent de s'inscrire à France Travail.

Le CDG 74 dispose d'un service qui peut vous accompagner pour le calcul des allocations chômage et le montage des dossiers d'indemnisation.

7. L'autorité territoriale ne souhaite pas donner une suite favorable à la demande de renouvellement de disponibilité sur demande d'un agent en raison des nécessités de service.

Le refus doit être motivé par des nécessités de service avec, à l'appui, des pièces et données chiffrées qui démontrent les difficultés de recrutement alléguées (TA Marseille n°1907520, 20/06/2023) ou un avis rendu par la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique.

L'agent, en cas de contestation, pourra saisir directement la CAP (art. L 514-1 à 8 du CGFP) car il s'agit d'une décision individuelle défavorable. Si l'autorité territoriale prononce une décision contraire à l'avis de la CAP, elle doit informer cette dernière, dans un délai d'un mois, des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis.

Si l'agent souhaite engager une procédure contentieuse, il ne pourra le faire que s'il a été conduit, au préalable, une médiation (si la collectivité a adhéré à la médiation préalable obligatoire).

Les disponibilités – Foire aux Questions

8. La collectivité ne dispose d'aucun poste vacant. L'agent peut-il être maintenu en disponibilité ?

Il convient en amont de vérifier les trois éléments suivants avant d'affirmer l'absence de poste vacant :

- L'agent qui demande sa réintégration a priorité sur les emplois qui lui sont proposés ;
- Un emploi permanent occupé par un agent contractuel est considéré comme vacant (CE 67078 du 24.01.1990 ; CE 362282 du 24.04.2013 , TA Grenoble 2006188 du 30.12.2022).
- L'agent est titulaire de son grade mais pas de son poste. Il a donc vocation à occuper n'importe quel poste tant que les missions correspondent à celles prévues par le statut particulier.

Ensuite, l'agent est maintenu en disponibilité faute de poste vacant (arrêté AP29 sur AGIRHE), puisque la collectivité est tenue de placer l'agent dans une position statutaire régulière ([CAA Douai 22 juin 2000 n° 96DA03048](#)). Cette position n'est pas considérée comme un renouvellement de disponibilité. Il peut être maintenu sans limitation de durée dans l'attente d'un poste vacant, ou dans la limite de la date de fin de disponibilité initialement prévue (**voir conditions de réintégration par type de disponibilité, ci-dessus**). **L'agent ayant demandé sa réintégration est considéré comme involontairement privé d'emploi et peut prétendre aux allocations d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE)**. (CE 28 juillet 2004 n° 243387). Plus d'informations : [FAQ disponible sur le site du CDG74](#)

9. Le maintien en disponibilité faute de poste vacant rentre-t-il dans le décompte de la durée maximale accordée (10ans pour l'ensemble de la carrière ou 5 ans pour la réintégration de 18mois) ?

Non, cette position interrompt les délais imposés par les textes. Sa durée ne peut pas être précisée, la réintégration étant subordonnée à la survenance d'une vacance de poste. L'agent n'a donc pas à en demander le renouvellement et semble ne pas pouvoir prétendre à la conservation de ses droits à l'avancement d'échelon et de grade, en ce que ce type de disponibilité n'est pas visé expressément dans la liste des disponibilités y ouvrant droit.

10. Un agent demande sa réintégration à l'issue de sa disponibilité. Faute de poste vacant correspondant à son grade, est-il tout de même possible de le recruter en tant que contractuel d'un autre cadre d'emplois ? (exemple : adjoint d'animation en disponibilité, recrutement en tant que contractuel sur un poste d'ASVP au sein de la même collectivité)

Non, un fonctionnaire territorial ne peut pas cumuler le statut d'agent titulaire et celui d'agent contractuel au sein de la même collectivité, quel que soit le poste envisagé ou le type de contrat.

Ce principe est ancien et plusieurs fois réaffirmé par les jurisprudences (CE, 23 février 1966, n° 64259 ; CE, 13 novembre 1981, n° 11564 ; [QE Sénat, 19 août 2010, n° 12413](#)) et très récemment par [une réponse ministérielle du 20 juillet 2023](#).

Les disponibilités – Foire aux Questions

QUESTIONS AXÉES SUR LE MAINTIEN DE L'AVANCEMENT PENDANT LA DISPONIBILITÉ ...

11. Les services d'assistante maternelle ou salarié à domicile sont-ils concernés par le maintien des droits à l'avancement pendant la disponibilité ?

Oui, sous réserve de respecter les conditions à remplir fixées par décret (quotité de travail minimal, délai de transmission des justificatifs, ...)

12. Un agent a effectué 800 heures effectives sur une période contractuelle de 6 mois en 2024. Peut-il prétendre à un maintien de ses droits à l'avancement pour un an au regard de ces 800 heures effectuées ?

Non, il bénéficiera d'un maintien de ses droits à l'avancement pour une durée de 6 mois. Dans l'hypothèse où la quantité d'heures travaillées par l'agent durant la disponibilité est supérieure au nombre d'heures demandées, l'ancienneté acquise restera identique. L'ancienneté acquise est limitée à la durée de l'expérience professionnelle exercée durant la période de disponibilité.

13. Un agent est ingénieur. Peut-on prendre en compte son activité professionnelle durant sa disponibilité dans l'ancienneté requise pour remplir les conditions d'avancement de grade ?

En principe, ces périodes sont assimilées à des services effectifs et peuvent donc être prises en compte comme ancienneté pour les avancements de grade ([art. L. 514-2 du CGFP](#))

Néanmoins, ici, la réponse est non.

Les services accomplis par cet agent en qualité de contractuel de droit public seront comptabilisés au titre de l'avancement d'échelon, pour la disponibilité ou le renouvellement de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018 ([II de l'article 17 du décret n° 2019-234 du 27 mars 2019](#)).

En revanche, au titre de l'avancement de grade, ces services ne sont pas comptabilisés du fait de la rédaction de l'article 27 I du décret n° 2016-201 (statut particulier des ingénieurs) qui vise des services accomplis dans un "cadre d'emplois", donc nécessairement des services accomplis en qualité de fonctionnaire ([CE 10 février 2023, n° 453632](#)). **Il faut donc se référer à la rédaction du statut particulier de chaque cadre d'emplois.**

14. Un agent est en disponibilité pour convenances personnelles depuis le 18/10/2021. Il a été recruté dans une autre collectivité, par contrat à durée déterminé du 01/01/2024 au 30/04/2024, et souhaite être réintégré dans sa collectivité d'origine. Est-il possible de reprendre son ancienneté sur cette période et de quelle façon ?

Dans le cadre du maintien des droits à l'avancement pendant la disponibilité pour convenances personnelles, l'activité salariée doit correspondre à une quotité de travail minimale de 600 heures par an. Pour les disponibilités inférieures à un an, le calcul de la quotité de travail ou du montant minimal du revenu exigé se fait **au prorata** de ce qui est prévu pour acquérir un an d'ancienneté.

De ce fait, l'agent devra avoir acquis **200 heures en 4 mois** pour pouvoir prétendre au maintien de ses droits à l'avancement au titre de l'année civile 2024.

Un arrêté de situation administrative pendant la disponibilité pour la prise en compte de l'activité professionnelle est à prendre, au 30/04/2024. (*Modèle disponible sur AGIRHE AA50*)

15. Dans le cadre du maintien des droits à l'avancement pour un agent en disponibilité, peut-on prendre en compte les services effectués dans le secteur public en tant que contractuel ?

La Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) avait indiqué qu'il convenait d'interpréter la notion « *d'activité professionnelle* » mentionnée dans l'article 25-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 dans le champ d'application du dispositif du maintien des droits à avancement en incluant les activités publiques exercées lors d'une disponibilité.

Néanmoins, une jurisprudence récente ([TA de Lyon, 25 octobre 2024, n°2300045](#)) **exclut** dans son jugement **leur prise en compte**.

Par conséquent, les collectivités peuvent dès à présent décider de ne plus prendre en compte les activités professionnelles exercées dans le secteur public et peuvent retirer les décisions qui ne sont pas encore créatrices de droits.



DISPONIBILITÉ : FONCTIONNAIRES TITULAIRES

Les disponibilités d'office

Motifs	Durée	Conditions d'attribution	Procédure	Réintégration (Solliciter l'avis préalable du conseil médical même si la réintégration ne nécessite pas d'aménagements)	Références juridiques
Disponibilité d'office pour raison de santé	1 an maximum, renouvelable 2 fois - un 3^{ème} renouvellement possible, à condition que l'agent puisse, normalement, reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration d'une nouvelle année	- épuisement des droits statutaires à congés maladie de l'agent - agent déclaré - soit inapte temporairement à exercer ses fonctions ou toutes fonctions, - soit inapte définitivement à exercer ses fonctions (sauf pour les fonctionnaires IRCANTEC: licenciement) - aucun reclassement n'est possible dans l'immédiat	Au préalable, inviter l'agent à présenter une demande de reclassement Pour la mise en disponibilité et pour chaque renouvellement : solliciter au préalable l'avis du conseil médical	Réintégration soumise à la vérification préalable de l'aptitude physique à exercer des fonctions correspondant au grade Aptitude physique : réintégration dans l'emploi occupé précédemment pour une disponibilité < à 6 mois (car l'emploi n'a jamais été vacant). Si la disponibilité est > à 6 mois : réintégration à la 1^{ère} vacance ou création d'emploi. En cas de refus de l'agent, il est placé en disponibilité d'office. Si absence d'emploi vacant : réintégration en surnombre pendant 1 an dans la collectivité d'origine, sauf fonctionnaire à temps non complet moins de 17h30 (licenciement) Inaptitude partielle : adaptation du poste de travail à l'état de santé, si ce n'est pas possible l'agent est reclassé. Inaptitude totale définitive : mise à la retraite pour invalidité ou licenciement pour inaptitude physique.	Code général de la fonction publique : Articles L115-2, L115-3, L514-1, L514-4, L514-6, L514-8 Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 : articles 19 et 26 Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 : article 38



DISPONIBILITÉ : FONCTIONNAIRES TITULAIRES

Les disponibilités d'office

Motifs	Durée	Conditions d'attribution	Procédure	Réintégration (Il revient à la collectivité de proposer des postes)	Références juridiques
Disponibilité d'office à titre conservatoire	Jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite	Saisine du conseil médical pour avis, ou de la CNRACL d'une demande de retraite pour invalidité (seulement si agent CNRACL)	Arrêté de mise en disponibilité d'office à titre conservatoire avec maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis du conseil médical/de la CNRACL	/	Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 : articles 17 et 37 Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales
Disponibilité d'office en attente de réintégration	3 ans maximum, durée prorogée de plein droit jusqu'au 2 ^{ème} emploi proposé par la collectivité	Disponibilité d'office	Arrêté de mise en disponibilité visant le refus de l'agent du poste proposé	Vacance d'un poste ou création d'emploi correspondant au grade du cadre d'emplois de l'agent. Lorsque l'agent a refusé, sans motif légitime, 3 postes correspondant à son grade, il peut être admis à la retraite ou licencié , s'il n'a pas le droit à pension.	Code général de la fonction publique : articles L511-3, L514-1 à L514-8, L515-9, L542-6 à L542-24 Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental et à l'intégration dans la FPT: articles 18 et 20



CONGÉ SANS TRAITEMENT

Pour les agents contractuels

Motifs	Durée	Conditions d'attribution	Procédure et renouvellement	Réintégration	Références juridiques
Elever un enfant de moins de 12 ans	Maxi 3 ans, renouvelable jusqu'au 12ème anniversaire	<u>Être employé depuis plus d'un an</u> Accordé de droit	Congé accordé dans les 2 mois suivant la réception de la demande. Renouvellement : LRAR au moins 3 mois avant la fin du congé en cours	Réaffectation sur le poste précédent ou sur un emploi similaire doté d'une rémunération équivalente. Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision de réintégration ou renouvellement, il est présumé renoncer à son emploi. L'autorité territoriale informe l'agent sans délai, par LRAR, des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de 15 jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.	Décret n° 88-145 du 15 février 1988 : articles 15, 18-1, 33 et 34
Donner des soins à un proche (seulement enfant à charge, conjoint, partenaire de PACS, un ascendant, à la suite d'un accident ou maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne)	Maxi 3 ans, renouvelable tant que la présence de l'agent le justifie	<u>Être employé depuis plus d'un an</u> Accordé de droit	Congé accordé dans les 2 mois suivant la réception de la demande. En cas d'urgence, congé accordé dès réception du courrier de demande. Renouvellement : LRAR au moins 3 mois avant la fin du congé en cours		



CONGÉ SANS TRAITEMENT

Pour les agents contractuels

Motifs	Durée	Conditions d'attribution	Procédure et renouvellement	Réintégration	Références juridiques
Suivre son conjoint ou partenaire de PACS	Maxi 3 ans renouvelable sans limitation	<u>Être employé depuis plus d'un an</u> Accordé de droit	Congé accordé dans les 2 mois suivant la réception de la demande. Renouvellement : LRAR au moins 3 mois avant la fin du congé en cours	Réaffectation sur le poste précédent ou sur un emploi similaire doté d'une rémunération équivalente Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision de réintégration ou renouvellement, il est présumé renoncer à son emploi. L'autorité territoriale informe l'agent sans délai, par LRAR, des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de 15 jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.	Décret n° 88-145 du 15 février 1988 : articles 15, 18-1, 33 et 34
Adopter un enfant	Maxi 6 semaines par agrément, non renouvelable	Accordé de droit	LRAR 2 semaines avant le départ (doivent être précisées la date de départ et la durée du congé)	Réintégration et réaffectation dans l'emploi antérieur à la date prévue ou de manière anticipée	Décret n° 88-145 du 15 février 1988 : article 14-1



CONGÉ SANS TRAITEMENT

Pour les agents contractuels

Motifs	Durée	Conditions d'attribution	Procédure et renouvellement	Réintégration	Références juridiques
Événement familial	15 jours maximum par an	Sous réserve des nécessités de service	Peut être accordé en plusieurs fois Non renouvelable	Réaffectation sur le poste précédemment occupé	Décret n° 88-145 du 15 février 1988 : article 16
Convenances personnelles	5 ans maximum renouvelable dans la limite de 10 ans pour l'ensemble des contrats de l'agent dans la fonction publique	<u>Agent en CDI seulement</u> à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins 6 mois dans les 6 ans qui précèdent la demande de congé Sous réserve des nécessités de service	LRAR 2 mois avant le congé <u>Renouvellement :</u> LRAR au moins 3 mois avant la fin du congé en cours.	Réaffectation sur le poste précédent ou sur un emploi similaire doté d'une rémunération équivalente Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision de réintégration ou renouvellement, il est présumé renoncer à son emploi. L'autorité territoriale informe l'agent sans délai, par LRAR, des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de 15 jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.	Décret n° 88-145 du 15 février 1988 : articles 17, 18-1,33 et 34
Création ou reprise d'une entreprise	1 an renouvelable 1 fois	Sous réserve des nécessités de service			Décret n° 88-145 du 15 février 1988 : articles 18, 18-1,33 et 34



CONGÉ SANS TRAITEMENT

Pour les fonctionnaires stagiaires

Motifs	Durée	Conditions d'attribution	Réintégration	Références juridiques
Donner des soins à son conjoint, un enfant ou un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave	Maxi 1 an renouvelable 2 fois	Sous réserve des nécessités de service	Dans son poste de stage	Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT : article 13
Elever un enfant de moins de 12 ans	Maxi 1 an renouvelable 2 fois	Sous réserve des nécessités de service	Dans son poste de stage	Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT : article 13
S'occuper d'une personne à charge atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne	Maxi 1 an renouvelable 2 fois	Sous réserve des nécessités de service	Dans son poste de stage	Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT : article 13
Convenances personnelles	3 mois maximum	Sous réserve des nécessités de service	Dans son poste de stage	Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT : article 14
Admission à un autre concours (nouvelle nomination stagiaire)	Durée du stage	Sous réserve des nécessités de service	Ce congé prend fin à l'issue du second stage ou de la scolarité	Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT : article 14

Annexe n° 1 - Courrier d’informations à l’agent (3 à 5 mois avant la fin de sa disponibilité)

Annecy, le

Le Président ou Le Maire

à

Madame/Monsieur

Lettre RAR n° :

Affaire suivie par :

Réfs :

Objet : Notification de fin de disponibilité

Madame/Monsieur,

Vous avez sollicité, le ... (date), une disponibilité pour convenances personnelles pour la période allant du ... (date) au ... (date).

Conformément à l’article 26 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, vous êtes tenu(e) de faire parvenir à votre employeur, au moins trois mois avant la fin de votre période de disponibilité, l'une des demandes suivantes :

- une demande de renouvellement de votre mise en disponibilité pour (motif de la disponibilité), en précisant la durée souhaitée (**seulement si le renouvellement est possible**) ;
- une demande de réintégration ;
- une demande de démission.

À défaut de recevoir votre demande dans le délai imparti, nous serons contraints de procéder à une mise en demeure.

Veuillez agréer, Madame/Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le Maire (*Président*),

Annexe n° 2 – Lettre de mise en demeure de réintégration ou renouvellement de disponibilité

Annecy, le

Le Président ou Le Maire

à

Madame/Monsieur

Lettre RAR n° :

Affaire suivie par :

Réfs :

Objet : Mise en demeure pour non renouvellement de disponibilité pour convenances personnelles ou demande de réintégration

Madame/Monsieur,

Vous avez sollicité, le ... (date), une disponibilité pour convenances personnelles pour la période allant du ... (date) au ... (date).

Conformément aux dispositions de l’article 26 du 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, vous étiez tenu(e) de faire savoir au moins trois mois avant la fin de votre période de disponibilité, soit avant le, si vous souhaitiez **renouveler votre disponibilité (seulement si le renouvellement est possible) ou** réintégrer votre cadre d’emplois.

En conséquence, je vous mets en demeure, de me fournir, **dans un délai de XX jours (minimum 15 jours, à l'appréciation de l'employeur)** à compter de la réception du présent courrier :

- Soit une demande de renouvellement de votre mise en disponibilité (**seulement si le renouvellement est possible**) ;
- Soit une demande de réintégration ;
- Soit un courrier de démission.

Faute de vous conformer à cette mise en demeure, je considérerai que vous avez rompu, de votre propre initiative, le lien qui vous unit à la commune *de ... (collectivité)* et vous serez donc radié(e) des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

(L’arrêté de radiation prendra effet après la notification du courrier de l’agent + délai laissé à l’appréciation de l’employeur)

Veuillez agréer, Madame/Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le Maire (*Président*),

Annexe n° 3 - modèle de courrier d'informations sur la disponibilité pour convenances personnelles et annexe (à adapter pour autre type de disponibilité éligible au maintien des droits à l'avancement)

Annecy, le

Le Président ou Le Maire

à

Madame, Monsieur

Affaire suivie par :

Réfs.:

Objet : Informations relatives aux modifications réglementaires apportées à la disponibilité pour convenances personnelles

Madame, Monsieur,

Vous êtes placé(e) en disponibilité pour convenances personnelles depuis le *DATE* jusqu'au *DATE*.

Le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 est venu modifier certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique.

Par la présente, je souhaite vous informer que la durée d'une disponibilité pour convenances personnelles est désormais limitée à 5 ans au maximum, renouvelable dans la limite de 10 ans pour l'ensemble de votre carrière à la condition qu'au terme de la première période de 5 ans de disponibilité, vous réintégriez la fonction publique pour au moins 18 mois de services effectifs continus (*à adapter* selon la situation, *notamment si l'agent dépasse les 10 ans de disponibilité pour convenances personnelles*).

Je vous précise que les périodes de disponibilité accordées avant le 29 mars 2019 sont exclues du calcul des 5 années de disponibilité au terme desquelles vous êtes tenu(e) d'accomplir au moins 18 mois de services effectifs dans la fonction publique.

Il vous appartiendra dans ces conditions de présenter vos intentions (réintégration ou renouvellement) au service ressources humaines **au moins trois mois avant l'expiration de la disponibilité en cours, sous peine d'être radié des cadres** au terme de la période de disponibilité accordée.

Par ailleurs, je vous rappelle que si vous envisagez d'exercer une activité privée pendant les trois premières années de votre disponibilité, vous êtes tenu(e) de nous en informer préalablement par écrit.

Enfin, si vous exercez pendant votre disponibilité une activité professionnelle dont le revenu annuel brut est supérieur à 600 fois le montant du SMIC horaire brut (*7128€ en janvier 2025*) en cas d'activité indépendante ou que vous avez effectué plus de 600 heures de travail par an en cas d'activité salariée, vous pouvez bénéficier de vos droits à l'avancement dans la limite de 5 ans. Il vous appartiendra dans ces conditions de bien vouloir fournir les pièces justificatives listées en annexe du présent courrier au plus tard le 31 mai de l'année N+1 (*ou une date antérieure fixée par la collectivité*).

A défaut de la réception des documents dans le délai prévu ci-dessous, vous ne pourrez plus prétendre au bénéfice de vos droits à l'avancement correspondant à la période concernée.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de mes salutations distinguées.

Le Président ou Le Maire

Annexe au courrier d'information relatives aux modifications réglementaires apportées à la disponibilité

En vertu de l'arrêté du 19 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 territoriale, l'agent en disponibilité doit fournir les pièces justificatives suivantes dans les délais imposés dans le courrier d'information pour bénéficier de ses droits à l'avancement :

- pour le fonctionnaire exerçant une activité salariée :
 - une copie du ou des bulletins de salaire ;
 - une copie du ou des contrats de travail permettant de justifier de cette activité.
- pour le fonctionnaire exerçant une activité indépendante :
 - un justificatif d'immatriculation de son 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 la condition énoncée ci-dessus.
- pour le fonctionnaire créant ou reprenant une entreprise :
 - un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à URSSAF.
- si l'activité est exercée à l'étranger :
 - toutes pièces équivalentes à celles précitées ;
 - une copie dans une traduction en français établie par un traducteur assermenté.

Modèle d'arrêté



Logo Collectivité

Les éléments en italique bleu ne doivent être conservés que si la collectivité ou l'agent sont concernés.

ARRETE N°

PORTANT MAINTIEN EN DISPONIBILITE
FAUTE DE POSTE VACANT

M/Mme
Grade

(Modèle mis à jour en janvier 2025)
Ce modèle est à utiliser en cas d'absence d'emploi vacant et à adapter en fonction de la durée et du type de disponibilité)

Le Maire (ou le Président) de
VU le Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L514-6 à L514-8,
VU le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié, relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental et de congé et de présence parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration,
VU l'arrêté n° ... en date du ... plaçant M (Mme) ... en position de disponibilité pour ... (préciser le motif de la disponibilité) à compter du ... jusqu'au ...,
VU l'arrêté en date du renouvelant la période de disponibilité pour ... (préciser le motif de la disponibilité) de M (Mme) ... pour une durée de (le cas échéant)
Vu la demande de réintégration en date du, formulée par M (Mme), à compter du
Considérant l'absence de vacance d'emploi correspondant au grade de M (Mme) ..., ... (préciser le grade de l'agent) au tableau des effectifs,
Vu la démarche effectuée auprès du Centre de Gestion par lettre en date du ... afin qu'il soit proposé à l'agent un emploi correspondant à son grade ;

ARRETE

ARTICLE 1 :

M (Mme) (prénom, nom de jeune fille), né(e) le, est maintenu(e) en disponibilité à compter du

ARTICLE 2 :

Pendant cette période, l'intéressé(e) ne percevra aucune rémunération et ne bénéficiera pas de ses droits à l'avancement et à la retraite.

ARTICLE 3 :

Le maintien en disponibilité de l'agent durera (jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé ou à l'une des 3 premières vacances correspondant à son grade — à adapter)

ARTICLE 4 :

Le Directeur Général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera transmis au Représentant de l'Etat et notifié à l'intéressé(e).

Modèle d'arrêté



Logo Collectivité

Les éléments en italique bleu ne doivent être conservés que si la collectivité ou l'agent sont concernés.

ARRETE N°

PORTANT REINTEGRATION ET
RECRUTEMENT PAR MUTATION

M/Mme
Grade

(Modèle mis à jour janvier 2025)
-Ce modèle est à utiliser lorsque la réintégration s'effectue pour cause de mutation-

Le Maire (ou le Président) de
VU le Code Général de la Fonction Publique,
VU le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié, relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental et de congé et de présence parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration,
(Le cas échéant) VU le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié, portant dispositions applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,
VU le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003, modifié, relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales,
VU la délibération en date du créant l'emploi de (OU VU le tableau des effectifs de la collectivité ou l'établissement),
VU la déclaration de vacance d'emploi en date du publié sous le N°
VU l'arrêté en date du à effet du, fixant la dernière situation de M (Mme), (grade), au échelon, Indice Brut, Indice Majoré, avec une ancienneté de
CONSIDERANT que M (Mme) est placé en disponibilité (préciser le motif de la disponibilité) depuis le,
VU la demande écrite de réintégration en date du présentée par M (Mme) à compter du,
VU le certificat médical attestant l'aptitude physique à l'emploi, (Le cas échéant)
VU la candidature de M(Mme)..... employé (e) en qualité de..... à (collectivité d'origine),
VU l'accord de Monsieur le Maire de (collectivité d'accueil), relatif à la mutation de M (Mme)..... à compter du
(Le cas échéant) CONSIDERANT que la mutation intervient moins de 3 ans après sa titularisation,

ARRETE

ARTICLE 1 :

M (Mme) (prénom, nom de jeune fille), né(e) le, est réintégré(e) après disponibilité, auprès de à compter du et nommée par voie de mutation en qualité de..... à temps complet (ou à temps non complet de .../35ème).



Logo Collectivité

Les éléments en italique bleu ne doivent être conservés que si la collectivité ou l'agent sont concernés.

ARRETE N°

PORTANT RADIATION DES CADRES EN L'ABSENCE DE DEMANDE DE REINTEGRATION OU DE RENOUELEMENT DE DISPONIBILITE

M/Mme

Grade

(Modèle mis à jour en janvier 2025)

Ce modèle est à utiliser à l'issue d'une procédure de radiation des cadres en l'absence de demande de renouvellement de disponibilité ou de réintégration

Le Maire (ou le Président) de

VU le Code Général de la Fonction Publique,
VU le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié, relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental et de congé et de présence parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration, notamment ses articles 18 à 26,
VU l'arrêté n° ... en date du ... plaçant M (Mme) ... en position de disponibilité pour ... (préciser le motif de la disponibilité) à compter du ... jusqu'au ...,
VU l'arrêté en date du renouvelant la période de disponibilité pour ... (préciser le motif de la disponibilité) de M (Mme) ... pour une durée de (le cas échéant)
Considérant que ce (ou ces arrêtés) informai(en)t l'agent que le renouvellement de la disponibilité devait être sollicité trois mois au moins avant l'expiration de la période de disponibilité en cours, faute de quoi il serait radié des cadres,
Considérant que la période de disponibilité a pris fin le ... (date),

Considérant que M (Mme) ... mis(e) en demeure, par lettre recommandée en date du avec accusé de réception notifiée le, de demander sa réintégration au terme de sa période de disponibilité ou son renouvellement, n'a pas répondu à ladite mise en demeure,
Ou

Considérant que M (Mme) ... mis(e) en demeure, par lettre recommandée en date du avec accusé de réception notifiée le, de demander sa réintégration au terme de sa période de disponibilité, n'a pas répondu à ladite mise en demeure,

Considérant que l'agent n'a pas répondu à ladite mise en demeure, bien que celle-ci l'ait informé qu'en cas de refus d'y déférer, il serait radié des cadres, (le cas échéant)

ARRETE

ARTICLE 1 :

M (Mme) (prénom, nom de jeune fille), né(e) le, est radié(e) des cadres et perd sa qualité de fonctionnaire à compter du ... (date).

«colidentite»
Haute-Savoie

ARRETE DE MISE EN DISPONIBILITE SUR DEMANDE POUR
CONVENANCES PERSONNELLES
«NOMCOMPLET»
«GRADE»

Le «coltype»,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,
Vu le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié, relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux, notamment son article 21 b),
Vu le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique,
Vu la demande de «nomcomplet» en date du, sollicitant une disponibilité pour convenances personnelles pour une période de «hdureean» (maximum 5 ans avec une période de réintégration de 18 mois pour bénéficier d'un renouvellement au-delà de 5 ans = maximum 10 ans au total sur l'ensemble de la carrière),
(Le cas échéant) Vu l'avis du référent déontologue en date du,
(Le cas échéant) Vu l'avis de la HATVP en date du,
CONSIDERANT que les nécessités du service ne s'opposent pas à l'octroi de la disponibilité,

ARRETE

Article 1^{er} : A compter du «dateeffet», «nomcomplet» est placé«accord» en disponibilité sur demande pour convenances personnelles pour une période de «hdureean» (maximum 5 ans avec une période de réintégration pour une période de 18 mois pour bénéficier d'un renouvellement au-delà de 5 ans = maximum 10 ans au total sur l'ensemble de la carrière).

Article 2 : Pendant cette période, l'intéressé«accord» ne perçoit aucune rémunération et cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Cependant, le fonctionnaire qui exerce une activité professionnelle pendant sa disponibilité doit en informer l'administration. Pendant cette période, l'intéressé«accord» peut bénéficier de ses droits à l'avancement. Il devra transmettre les pièces permettant de justifier d'une activité professionnelle avant le..... (au plus tard le 01/01/ de l'année N+1. Les droits à l'avancement d'échelon et de grade, sont conservés pour leur totalité pendant une durée de 5 ans dans toute la carrière du fonctionnaire).

Article 3 : «nomcomplet» devra solliciter sa réintégration ou le renouvellement de sa disponibilité au moins trois mois avant la fin de la disponibilité en cours, faute de quoi l'intéressé«accord» sera radié«accord» des cadres et perdra sa qualité de fonctionnaire.

Pour bénéficier d'un renouvellement de la disponibilité, après une période de 5 ans, l'intéressé«accord» devra réintégrer la collectivité pour une période de 18 mois.

Article 4 : La réintégration de «nomcomplet» s'effectuera :

- Si la disponibilité n'excède pas 3 ans, sur l'une des trois premières vacances d'emplois correspondant à son grade et, à défaut, «nomcomplet» sera maintenu en disponibilité s'il ne peut être immédiatement réintégré (absence de poste vacant).
- Si la disponibilité excède 3 ans, dans un délai raisonnable et, à défaut, «nomcomplet» sera maintenu en disponibilité s'il ne peut être immédiatement réintégré (absence de poste vacant).

Article 5 : La réintégration de «nomcomplet» sera subordonnée à la vérification par un médecin agréé de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.



Logo Collectivité

Les éléments en italique bleu ne doivent être conservés que si la collectivité ou l'agent sont concernés.

ARRETE N°

DE PRISE EN COMPTE DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DURANT UNE PÉRIODE DE DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES (ou autre disponibilité, à adapter)

M/Mme

Grade

(Modèle mis à jour en janvier 2025)
Ce modèle est à utiliser lorsque l'agent fournit les pièces justificatives annuelles (ou à date de réintégration) pendant un des motifs de disponibilités concernées

Le Maire (ou le Président) de
VU le Code Général de la Fonction Publique,
VU le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié, relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental et de congé et de présence parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration, notamment ses articles 25-1 et 25-2,
Vu le décret ... du ... modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des ... (à adapter),
Vu le décret ... du ... modifié fixant l'échelonnement indiciaire applicable au cadre d'emplois des ... (à adapter),
Vu l'arrêté n° ... en date du ... plaçant M (Mme) ... en position de disponibilité pour ... (préciser le motif de la disponibilité) à compter du ... jusqu'au ...,
Vu l'arrêté n° ... en date du ... renouvelant la période de disponibilité pour ... (préciser le motif de la disponibilité) de M (Mme) ... pour une durée de (le cas échéant)
Vu l'arrêté ministériel du 19 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 territoriale,
Vu l'arrêté n° ... en date du ... fixant la dernière situation administrative de l'agent, au grade de ... au ... échelon, IB...IM..., ancienneté de,
Considérant que l'agent a justifié d'une activité professionnelle durant cette période de disponibilité correspondant à,
Considérant que cette activité professionnelle permet une prise en compte de d'ancienneté,

ARRETE

ARTICLE 1 :

A compter du ..., M (Mme) (prénom, nom de jeune fille), né(e) le, est classé(e) au échelon, indice brut ... , indice majoré, avec un reliquat de