

## La disponibilité : Règles de maintien des droits à avancement

### RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code général de la fonction publique, notamment ses articles [L.514-1 à L.514-8](#)
- [Décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#) modifié relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration,
- [Décret n°2019-234 du 27 mars 2019](#) modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique, notamment son article 17
- [Décret n°2025-1169 du 5 décembre 2025](#) modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique
- [Arrêté n° NOR : CPAF1914195A 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

### LA RÈGLE DÉROGATOIRE DU MAINTIEN DU DROIT À L'AVANCEMENT

#### 1. Les motifs de dérogation

En principe, le fonctionnaire placé en disponibilité cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Toutefois, il existe 2 dérogations à ce principe :

- La disponibilité pour élever un enfant

Le fonctionnaire qui bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant conserve ses droits à avancement d'échelon et de grade dans la limite d'une durée de 5 ans. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois → [Article L.514-2 du Code général de la fonction publique](#)

Ces nouvelles dispositions concernent les disponibilités pour élever un enfant **à compter du 7 août 2019**. Par conséquent, elles concernent les périodes de disponibilité pour élever un enfant en cours à cette date.

- L'exercice d'une activité professionnelle pendant la disponibilité

Les agents qui exercent une activité professionnelle lucrative, salariée (de droit privé) ou indépendante pendant leur période de disponibilité conservent, sous certaines conditions, leurs droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite d'une période de 5 ans. → [Article 25-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)

Ces dispositions s'appliquent aux nouvelles demandes ou renouvellements de disponibilité prenant effet **à compter du 7 septembre 2018**, quel que soit le motif de la disponibilité :

- Pour convenances personnelles,
- Pour études ou recherches présentant un intérêt général,
- Pour création ou reprise d'entreprise,
- Pour élever un enfant de moins de 12 ans



**À NOTER :** dans ce cas de figure, l'exercice d'une activité professionnelle pendant la disponibilité pour éléver un enfant peut prévaloir sur le simple motif de disponibilité pour éléver un enfant et permettre la prise en compte de la période de disponibilité dès le 7 septembre 2018 au lieu du 7 août 2019,

- Pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou au partenaire, à un ascendant suite à un accident, une maladie grave ou un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- 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.

→ Articles [21](#), [23](#) et [24](#) du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

## 2. Les conditions de dérogation

Les droits à l'avancement conservés en application des dispositions de l'article 25-1 bénéficient au fonctionnaire lors de sa réintégration dans son cadre d'emploi d'origine. La conservation de ces droits est subordonnée à la transmission par l'intéressé à son autorité de gestion des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle. La liste des pièces et les conditions de leur transmission sont fixées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique

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

→ [Article 25-2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)

L'activité professionnelle recouvre toute activité lucrative salariée privée ou indépendante exercée à temps complet ou à temps partiel, et qui :

- 1° Pour une activité salariée, correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an,
- 2° 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 quatre trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R.351-9 du code de la sécurité sociale, soit 150 SMIC horaire au moins par trimestre ou 4 trimestres x 11,88 € (SMIC horaire au 01.01.2025) x 150 heures = 7128 € par an.



**À NOTER :** Pour la création ou la reprise d'entreprise intervenant au titre de la disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise au titre de l'article 23 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, aucune condition de revenu n'est exigée.

Les pièces justificatives à fournir :

- Pour une activité salariée :
  - Une copie de l'ensemble des bulletins de salaire
  - Une copie du ou des contrats de travail
 

→ [Article 1 de l'arrêté NOR : CPAF1914195A du 19 juin 2019](#)
- Pour 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'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF)
  - Une copie du dernier avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise à procurer au fonctionnaire un revenu  $\geq$  au revenu minimum fixé par l'article 25-2 précité
 

→ [Article 2 de l'arrêté NOR : CPAF1914195A du 19 juin 2019](#)
- Pour une création ou reprise d'entreprise :
  - Un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF)
 

→ [Article 3 de l'arrêté NOR : CPAF1914195A du 19 juin 2019](#)

### 3. La date d'application

► [L'article 21 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#) indique que :

« La mise en disponibilité peut être accordée, sur demande du fonctionnaire et sous réserve des nécessités du service, dans les cas suivants :

- a) Pour études ou recherches présentant un intérêt général : la durée de la disponibilité ne peut, dans ce cas, excéder trois ans, mais la disponibilité est renouvelable une fois pour une durée égale ;
- b) Pour convenances personnelles : la durée de la disponibilité ne peut, dans ce cas, excéder cinq années ; elle est renouvelable dans la limite d'une durée maximale de dix ans pour l'ensemble de la carrière.

Le cumul de la disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise avec une disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder une durée maximale de cinq ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité. »

► [L'article 17 du décret n°2019-234 du 27 mars 2019](#) précise que :

I. - Les dispositions du [...], du **b de l'article 21** du décret du 13 janvier 1986 précité, [...] dans leur rédaction issue du présent décret, s'appliquent aux demandes de disponibilité présentées à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret **[soit le 29 mars 2019]**.

II Les dispositions [...] des articles 25-1 et 25-2 du décret du 13 janvier 1986 précité, dans leur rédaction issue du présent décret, sont applicables aux **mises en disponibilité et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018**.

III. – **La suppression de l'obligation de retour** dans la fonction publique d'au moins dix-huit mois continus pour le fonctionnaire souhaitant renouveler sa disponibilité au-delà d'une première période de cinq ans **prend effet à compter du 7 décembre 2025**.



**À NOTER :** Le maintien des droits à avancement n'est valable que pour l'avancement d'échelon et l'avancement de grade. Il ne s'applique pas à la promotion interne !

→ [Article 25-3 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)

### 4. Les disponibilités pour convenances personnelles ayant débuté à compter du 29 mars 2019

#### 1. LA DUREE

La durée d'une demande de disponibilité pour convenances personnelles est au maximum de **5 ans**. La durée totale reste inchangée, soit 10 ans maximum pour l'ensemble de la carrière de l'agent.

→ [Article 21 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)

#### 2. LA REINTEGRATION A L'ISSUE D'UNE DISPOSIBILITE POUR CONVENANCES PERSONNELLES

► La procédure

La procédure de réintroduction après une période de disponibilité pour convenances personnelles demeure inchangée, à savoir :

- Si la durée de la disponibilité n'excède pas 3 ans : le fonctionnaire est réintégré sur l'une des trois premières vacances d'emploi correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement d'origine. Si l'agent n'a pas réintégré ses fonctions sur l'une des deux premières vacances, il sera réintégré de plein droit sur l'emploi ouvert à la 3<sup>ème</sup> vacance → [Article L.514-7 du Code général de la fonction publique](#)

- Si la durée de la disponibilité est supérieure à 3 ans :

- En l'absence de texte réglementaire, la jurisprudence dispose que l'autorité territoriale est tenue de respecter le droit à la réintroduction de l'agent et que celle-ci doit intervenir dans un délai raisonnable. → Ex : [CE, 22 octobre 2021, n°442162](#) : un délai de 3 ans après 12 vacances d'emploi correspondant au grade de l'agent est illégal !

→ [cf. modèle d'arrêté de maintien en disponibilité en l'absence d'emploi vacant](#)

- Le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés, situés dans le ressort territorial de son cadre d'emplois, en vue de sa réintégration, peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire compétente.
  - [Article L.514-8 du Code général de la fonction publique](#)
  - [Article 37-1 du décret n°89-229 du 17 avril 1989](#)
  - [cf. modèle d'arrêté de radiation des cadres après 3 refus d'emplois](#)

► La rémunération du fonctionnaire

- Le fonctionnaire qui ne peut être réintégré faute de poste vacant est maintenu en disponibilité et peut prétendre au versement l'allocation de retour à l'emploi (ARE).
- Le fonctionnaire n'est pas tenu d'être réintégré dans sa collectivité d'origine. Sa réintégration peut avoir lieu dans une autre collectivité territoriale ou une autre fonction publique. Néanmoins, il y a l'obligation que cette réintégration soit en qualité de titulaire.
  - [cf. modèle d'arrêté de réintégration + mutation](#)
  - [cf. modèle d'arrêté de réintégration + détachement](#)



**À NOTER :** La réintégration du fonctionnaire parti en disponibilité :

- N'est pas soumise à l'avis préalable de la CAP → [Article 37-1 du décret n°89-229 du 17 avril 1989](#)
- N'est pas soumise à un avis d'aptitude physique délivré par un médecin agréé. Seuls les sapeurs-pompiers professionnels demeurent soumis à cette obligation de visite médicale.
  - [Article L.321-1 du Code général de la fonction publique](#)

## LE CDG VOUS ACCOMPAGNE

Une étude complète sur les différents types de disponibilités est disponible sur notre site internet et le service Parcours Carrières et Rémunération du Centre de Gestion du Loiret est à votre disposition pour répondre à vos questions.



**Le CDG vous accompagne !**

Contact courriel : [carrieres@cdg45.fr](mailto:carrieres@cdg45.fr)



Le CDG45 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence ouverte sous réserve d'apposer la mention :  
Source CDG45, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour