

Bienvenue aux

# **Actualités statutaires**

le 25 mars à Valognes

le 2 avril 2019 à Saint-Lô

le 5 avril 2019 à Avranches

# Brèves statutaires sur :

# **LA DISPONIBILITE**

# Le plan

Les références juridiques

La définition

Les bénéficiaires

Les différents types

La procédure

La situation du fonctionnaire

Le contrôle du fonctionnaire par l'autorité territoriale

Le remplacement du fonctionnaire

La gestion de la fin de la disponibilité

## Les références juridiques

Article 14 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

Articles 67 et 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Articles 18 à 27 et 34 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions (dont la disponibilité) des fonctionnaires territoriaux.

## Les références juridiques

Décret n°2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique, dont celles contenues dans le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 précité :

ARTICLE 6 : le b de l'article 21 du décret n°86-68 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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, à la condition que l'intéressé, au plus tard au terme d'une période de cinq ans de disponibilité, ait accompli, après avoir été réintégré, au moins dix-huit mois de services effectifs continus dans la fonction publique.

« Le cumul de la disponibilité prévue à l'article 23 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. »

## Les références juridiques

Décret n°2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique, dont le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 précité :

ARTICLE 7 : après l'article 25 du décret n°86-68, est inséré un article 25-1 :

« Le fonctionnaire qui, placé en disponibilité dans les conditions prévues par les articles 21 et 23 et au titre des 1° et 2° de l'article 24 du décret n°86-68, exerce, durant cette période, une activité professionnelle conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans.  
« L'activité professionnelle mentionnée au premier alinéa recouvre toute activité lucrative, salariée 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](#).  
« Pour la création ou la reprise d'entreprise intervenant au titre de la disponibilité prévue à l'article 23, aucune condition de revenu n'est exigée.

## Les références juridiques

Décret n°2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique, dont le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 précité :

ARTICLE 7 : après l'article 25 du décret n°86-68, est inséré un article 25-2 :

« La conservation des droits à l'avancement d'échelon et à l'avancement de grade prévue à l'article 25-1 est subordonnée à la transmission annuelle, par le fonctionnaire concerné, à son autorité de gestion des pièces, dont la liste est fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé de la fonction publique territoriale, justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle. Cette transmission intervient par tous moyens à l'autorité territoriale à une date définie par cette dernière et au plus tard le 1er janvier de chaque année suivant le premier jour de son placement en disponibilité. A défaut, le fonctionnaire ne peut prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement correspondant à la période concernée. »

## Les références juridiques

Décret n°2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique, dont le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 précité :

ARTICLE 17-I. - Les [dispositions](#) du [b de l'article 21 du décret n°86-68](#), 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.

ARTICLE 17-II. - Les [dispositions](#) des articles 25-1 et 25-2 du décret n°86-68, 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.

ARTICLE 17-IV. - Les périodes de disponibilité accordées avant l'entrée en vigueur du présent décret sont exclues du calcul des 5 années de disponibilité au terme desquelles le fonctionnaire est tenu d'accomplir au moins 18 mois de services effectifs dans la fonction publique.

## La définition

La disponibilité est une position administrative permettant à un fonctionnaire de suspendre son activité professionnelle pendant une durée variant selon les motifs.

Selon l'article 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée, le fonctionnaire est alors placé temporairement hors de son administration ou service d'origine et cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite, ainsi que son droit à rémunération.

Cependant, en application des dispositions du décret n°2019-234 du 27 mars 2019 précité modifiant le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 précité, cette notion de cessation des droits à l'avancement doit être revue.

## La définition

En effet, le fonctionnaire qui, placé en disponibilité pour convenances personnelles, pour créer ou reprendre une entreprise, pour donner des soins à son conjoint ou partenaire de PACS, à un enfant ou ascendant suite à un accident ou maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS astreint à établir sa résidence habituelle, pour raisons professionnelles, en un lieu éloigné du lieu d'exercice de ses fonctions, exerce une activité professionnelle pendant cette période, conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans.

Cette disposition s'applique aux mises en disponibilité et aux renouvellements des disponibilités susvisées ayant pris effet à compter du 7 septembre 2018.

## Les bénéficiaires

Seuls les fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet peuvent bénéficier de cette position.

S'agissant des fonctionnaires intercommunaux, la disponibilité doit être identique dans chacune des collectivités.

Les agents contractuels ne peuvent être placés en disponibilité, mais bénéficient de certains congés accordés de droit ou sous réserve des nécessités de services.

# Les différents types de disponibilité

## Disponibilité accordée de droit

**(l'autorité territoriale ne peut s'opposer à la demande du fonctionnaire et pour lesquelles aucun avis de CAP n'est requis)**

Ce sont principalement des disponibilités pour raisons familiales, à l'exception de celle pour exercer les fonctions d'élu pendant toute la durée d'un mandat.

Elever un enfant de moins de 8 ans, pour une durée de 3 ans, renouvelable jusqu'aux 8 ans de l'enfant.

# Les différents types de disponibilité

## Disponibilité accordée de droit

(l'autorité territoriale ne peut s'opposer à la demande du fonctionnaire et pour lesquelles aucun avis de CAP n'est requis)

Donner des soins au conjoint ou partenaire de PACS, à un enfant ou ascendant suite à un accident ou maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une personne, pour une durée de 3 ans, renouvelable autant que nécessaire.

Adoption nécessitant de se rendre en outre-mer ou à l'étranger, pour une durée de 6 semaines, non renouvelable.

# Les différents types de disponibilité

## Disponibilité accordée de droit

(l'autorité territoriale ne peut s'opposer à la demande du fonctionnaire et pour lesquelles aucun avis de CAP n'est requis)

Suivre son conjoint ou partenaire de PACS astreint à établir sa résidence habituelle, pour raisons professionnelles, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.

# Les différents types de disponibilité

## Disponibilité accordée sous réserve des nécessités du service (où l'avis préalable de la CAP est requis)

Etudes ou recherches présentant un intérêt général, pour une durée de 3 ans, renouvelable une fois pour une durée égale.

Création ou reprise d'entreprise, pour une durée maximale de 2 ans.

# Les différents types de disponibilité

## Disponibilité accordée sous réserve des nécessités du service (où l'avis préalable de la CAP est requis)

Pour convenances personnelles :

- celles avant le 29 mars 2019 : pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite de 10 ans sur l'ensemble de la carrière ;
- celles à compter du 29 mars 2019 : pour une durée maximale de 5 ans, renouvelable dans la limite de 10 ans sur l'ensemble de la carrière. Cependant le renouvellement de la disponibilité est conditionné à ce que l'agent ait accompli, après réintégration, au plus tard au terme de la première période de 5 ans de disponibilité, au moins 18 mois de services effectifs dans la fonction publique.

# Les différents types de disponibilité

## Disponibilité d'office à l'initiative de l'employeur

Pour raisons de santé : à l'expiration des droits à congés de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée sans possibilité de reclassement dans l'immédiat en raison de l'état de santé de l'agent, pour une durée d'un an, renouvelable dans la limite de 3 ans, sur avis du Comité Médical ou de la Commission de Réforme, mais sans avis de la CAP.

Dans l'attente d'une réintégration ou pour un fonctionnaire en fin de détachement ou pour un fonctionnaire en fin de congé parental et en l'absence d'emploi vacant ou refus d'emploi proposé, pour une période de 3 ans, après avis préalable de la CAP.

# La procédure

## Situation en cas de première demande

La demande est effectuée par écrit, de préférence en recommandé avec accusé de réception, accompagnée des justificatifs nécessaires, le cas échéant.

**NB** : les justificatifs ont leur importance, notamment depuis la récente modification du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 précité (cf. article 25-2 susvisé). En effet, le droit à conservation du bénéfice d'un avancement d'échelon et/ou de grade est subordonné à certaines activités et à la transmission annuelle, par l'agent, de pièces justificatives, au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année suivant le 1<sup>er</sup> jour de son placement en disponibilité.

A compter de la demande du fonctionnaire, le silence de l'autorité territoriale vaut acceptation à l'issue d'un délai de 2 mois.

# La procédure

## Situation en cas de première demande

Aucun délai minimal pour présenter une demande de disponibilité.

Toutefois, l'article 14 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée prévoit que, sauf pour les disponibilités de droit, l'autorité territoriale peut exiger un délai maximal de préavis de 3 mois.

# La procédure

## Situation pour les demandes suivantes

Le fonctionnaire, s'il remplit les conditions, peut demander des disponibilités successives pour des motifs différents sans réintégration préalable.

**NB** : alerte suite à la modification du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 précité. En effet, à compter du 29 mars 2019, le cumul de la disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise avec une disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder une durée maximale de 5 ans lorsqu'il s'agit de la 1<sup>ère</sup> période de disponibilité.

En cas de disponibilité de 3 mois maximum, le fonctionnaire n'a pas à formuler de demande de réintégration, car cette dernière est formulée dans le même courrier que sa demande initiale.

# La procédure

## Situation pour les demandes suivantes

En cas de disponibilité supérieure à 3 mois, le fonctionnaire doit faire part de sa demande de renouvellement de disponibilité ou de réintégration 3 mois au moins avant l'expiration de la disponibilité.

Il faudra saisir la CAP pour les cas de renouvellement de disponibilité sous réserve des nécessités de service.

# La procédure

## Situation en cas d'absence de demande

Dans les 3 mois qui précèdent la fin de la période de la disponibilité, l'autorité territoriale doit rappeler, par courrier recommandé, au fonctionnaire ses obligations et ses droits en précisant un délai de réponse.

A défaut de réponse, le fonctionnaire s'expose à une radiation des cadres avec perte de sa qualité de fonctionnaire.

# La situation du fonctionnaire

Pendant la disponibilité, le fonctionnaire :

- perd ses droits à rémunération, avancement (sauf, dans la limite de 5 ans, s'il exerce une activité professionnelle lucrative, salariée ou indépendante pendant une disponibilité pour convenances personnelles, pour créer ou en reprendre une entreprise et de droit), retraite, formation et congés annuels ;
- bénéficie d'un maintien de droits à la protection sociale pendant un délai de 12 mois.

# La situation du fonctionnaire

Pendant la disponibilité, le fonctionnaire :

- le fonctionnaire peut exercer une activité privée à condition d'en informer son autorité territoriale et de fournir les justificatifs, notamment pour bénéficier du droit à conservation d'un avancement de grade ou d'échelon pendant une durée de 5 ans (cf. articles 25-1 et 25-2 précités) ;
- selon la nature de l'activité envisagée, la saisine de la Commission de la Déontologie peut s'avérer obligatoire.

# Le contrôle du fonctionnaire par l'autorité territoriale

L'autorité territoriale peut faire procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que l'activité du fonctionnaire mis en disponibilité correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé dans cette position.

# Le remplacement du fonctionnaire

L'autorité territoriale a l'obligation de procéder à la déclaration de vacance d'emploi, mais procédera à un recrutement (d'un fonctionnaire uniquement) seulement si les besoins du service le nécessitent dans les conditions prévues par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

**NB** : cette obligation ne vaut pas pour les cas de disponibilité inférieure ou égale à 6 mois, de disponibilité d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie inférieure ou égale à 6 mois, de disponibilité pour adoption, puisque les fonctionnaires ont dans ces cas un droit à réintégration sur leur poste d'origine.

# La gestion de la fin de la disponibilité

Pour la disponibilité de droit inférieure à 6 mois : le fonctionnaire est obligatoirement réintégré et affecté sur son poste d'origine.

Pour la disponibilité de droit supérieure à 6 mois avec un poste vacant : le fonctionnaire est réintégré sur l'emploi correspondant à son grade dans sa collectivité d'origine.

# La gestion de la fin de la disponibilité

Pour la disponibilité de droit supérieure à 6 mois sans poste vacant :  
le fonctionnaire placé en surnombre dans sa collectivité pendant 1 an et est donc rémunéré, avec étude des possibilités de reclassement par le CDG ou le CNFPT.

Si au terme de cette année, aucune réintégration n'est intervenue, le fonctionnaire sera pris en charge par le CDG ou le CNFPT avec versement d'une contribution par la collectivité d'origine.

# La gestion de la fin de la disponibilité

Pour la disponibilité sous réserve des nécessités de service inférieure ou égale à 3 ans : le fonctionnaire est réintégré sur l'une des 3 premières vacances correspondant à son grade (les non réintégrations doivent être motivées par l'intérêt du service) et est maintenu en disponibilité dans l'attente d'un emploi vacant.

Pour la disponibilité sous réserve des nécessités de service supérieure à 3 ans : le fonctionnaire est réintégré dans un délai raisonnable.

**NB** : au terme d'une période de disponibilité pour convenances personnelles d'une durée de 5 ans commencée à compter du 29 mars 2019, le fonctionnaire devra être réintégré pour effectuer au moins 18 mois de services effectifs dans la fonction publique.

# La gestion de la fin de la disponibilité

Pour la disponibilité d'office pour raison de santé : si le fonctionnaire est déclaré inapte et en l'absence de possibilité de reclassement, le fonctionnaire peut être soit admis à la retraite pour invalidité, soit licencié s'il n'a pas de droit à pension.

**NB** : une demande de réintégration anticipée du fonctionnaire sera traitée par l'autorité territoriale de la même manière qu'une fin de disponibilité arrivée à expiration.

# La gestion de la fin de la disponibilité

**NB** : en cas de réintégration à l'issue de tous les types de disponibilité, cette dernière est subordonnée à la vérification par un médecin agréé de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade

**MERCI DE VOTRE ATTENTION...**

**AVEZ-VOUS DES QUESTIONS ?**