**DISPONIBILITE SUR DEMANDE :**

**DE DROIT OU DISCRETIONNAIRE**

## La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d’origine, cesse de bénéficier de ses droits à retraite et rémunération.

Elle peut être accordée au fonctionnaire, **de droit** ou **sous réserve des nécessités de service**, ou accordée d’office pour inaptitude physique ou dans l’attente d’une réintégration (cette dernière disposition fait l’objet d’une fiche de procédure différente).

Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier de cette position, qu’ils soient à temps complet ou à temps non complet.

La procédure diffère selon la nature de la disponibilité. Nous distinguerons donc la disponibilité **de droit** et la disponibilité **discrétionnaire**.

# DISPONIBILITE DE DROIT

## Les différents cas de disponibilité de droit

La disponibilité pour raisons familiales est accordée pour :

* élever un enfant de moins de 8 ans, donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel le fonctionnaire est lié par un PACS, à un ascendant à la suite d’un accident ou d’une maladie grave ou atteint d’un handicap nécessitant la présence d’une tierce personne,
* suivre son conjoint ou partenaire avec lequel le fonctionnaire est lié par un PACS 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.
* se rendre dans un département ou un territoire d’outre-mer, ou à l’étranger en vue de l’adoption d’un ou plusieurs enfants.

La disponibilité pour l’exercice d’un mandat d’élu local

Les fonctionnaires en bénéficient de plein droit, sur leur demande, pendant la durée de leur mandat.

## Les formalités

Demande de l’agent

Une demande de l’agent est nécessaire pour ces disponibilités. Elles ne peuvent pas être refusées même pour des motifs liés à l’intérêt du service.

Aucun délai n’est prévu par les textes entre la demande et la date d’effet de la disponibilité (sauf pour adoption : la demande doit être formulée 2 semaines avant le départ).

Durée

* La disponibilité est accordée par périodes de 3 ans maximum, renouvelables sans limitation tant que les conditions d’octroi sont remplies.
* La disponibilité ne peut excéder 6 semaines par agrément pour effectuer une adoption.

Le placement en disponibilité est formalisé par un arrêté qui devra être notifié à l’intéressé(e). Une copie de cet arrêté devra également être envoyée au CDG 10.

*Modèle d’arrêté sur le site extranet du CDG 10 : Fiches pratiques / Modèles d’arrêtés / Disponibilité / Disponibilité accordée de droit.*

Renouvellement

La demande de renouvellement de l’agent intervient 3 mois avant la fin de disponibilité.

La décision de l’autorité territoriale est prise au terme d’une procédure semblable à l’octroi initial.

## Fin de la disponibilité

Demande de l’agent

L’agent doit faire une demande écrite de réintégration 3 mois avant la fin de la période de disponibilité en cours sauf si celle-ci n’excède pas 3 mois.

Conditions préalables à la réintégration

La réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé ou éventuellement par le comité médical de l’aptitude physique de l’agent.

Modalités de réintégration

* Disponibilité de moins de 6 mois et disponibilité pour effectuer une adoption : l’agent est obligatoirement réintégré dans son cadre d’emplois et réaffecté dans l’emploi qu’il occupait antérieurement.
* Disponibilité de plus de 6 mois : la situation varie selon qu’il existe ou non un emploi vacant au tableau des effectifs de la collectivité.

→ **Existence d’un emploi vacant :** le fonctionnaire doit, dans ce cas, être réintégré sur son poste s’il est vacant ou dans un autre emploi correspondant à son grade. S’il refuse cet emploi, il est placé en position de disponibilité d’office et perd son droit prioritaire à réintégration. Au cours de cette période, si l’agent refuse 3 postes correspondant à son grade, il est licencié ou admis à la retraite.

Toutefois, le fonctionnaire mis en disponibilité de droit, sur demande, pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité n’est réintégré dans ces conditions à l’expiration de sa période de disponibilité, que si celle-ci n’a pas excédé 3 ans. Au-delà de cette durée, une des 3 premières vacances dans la collectivité ou l’établissement d’origine doit être proposée au fonctionnaire.

→ **Absence de poste vacant :** la durée de la disponibilité n’a pas excédé 3 années, une des 3 premières vacances dans la collectivité ou l’établissement d’origine doit être proposée au fonctionnaire. L’intéressé(e) est alors placé en surnombre pendant 1 an dans sa collectivité et est rémunéré avant d’être prise en charge par le centre de gestion (ou le CNFPT pour certains fonctionnaires de catégorie A supérieure) moyennant le versement au centre d’une contribution par l’employeur d’origine. Après 3 refus d’emploi, l’agent est admis à la retraite ou licencié.

**Les modalités de réintégration ci-dessus ne concernent pas la disponibilité pour exercer un mandat d’élu local – se référer aux modalités de réintégration après une disponibilité discrétionnaire**.

# DISPONIBILITE DISCRETIONNAIRE

## Les différents cas de disponibilité discrétionnaire

La disponibilité pour convenances personnelles :

Cette disponibilité n’a pas à être justifiée par un motif particulier. Le fonctionnaire peut disposer librement du temps passé hors de son administration et peut notamment exercer une autre activité professionnelle, sous réserve que celle-ci ne soit pas contraire aux règles de déontologie.

Un agent souhaitant travailler dans le secteur privé pendant sa disponibilité doit en informer préalablement sa collectivité. Si l'autorité territoriale a un doute sérieux sur la compatibilité du projet d'activité avec les fonctions exercées au cours des 3 années précédentes, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité territoriale saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

Cette disponibilité peut être demandée par périodes maximales de **5** ans renouvelables dans la **limite de 10 ans pour l’ensemble de la carrière.** Il n’y a pas de durée minimale prévue.

**Une réintégration d’au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique est obligatoire pour le fonctionnaire souhaitant renouveler sa disponibilité au-delà d’une première période de 5 ans.** Cette disposition s’applique aux demandes initiales et renouvellements de disponibilités présentés à compter du 29 mars 2019.

La disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise :

L’agent doit se proposer de créer ou reprendre une entreprise au sens de l’article L 5141-1 du Code du travail. Son activité doit être compatible avec les règles de déontologie.

Cette disponibilité ne peut être accordée pour plus de **2 ans**. Il n’y a pas de durée minimale prévue.

La disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un caractère d’intérêt général :

La durée de cette disponibilité ne peut excéder 3 ans renouvelables une fois pour une durée égale. Il n’y a pas de durée minimale prévue.

## Les formalités

Demande de l’agent

Une demande écrite de l’agent est nécessaire. Elle doit préciser la durée et la date souhaitée de mise en disponibilité.

Il n’y a pas de délai prescrit pour envoyer la demande, mais sachant que l’autorité territoriale peut imposer un préavis de 3 mois maximum à compter de la notification de la demande, il est conseillé de présenter la demande 3 mois avant la date souhaitée.

L’administration ne peut s’opposer à la demande d’un fonctionnaire qu’en raison de nécessités de service ou, le cas échéant, d’un avis d’incompatibilité rendu par la commission de déontologie.

Le placement en disponibilité est formalisé par un arrêté qui devra être notifié à l’intéressé(e). Une copie de cet arrêté devra également être envoyée au CDG 10.

*Modèle d’arrêté sur le site extranet du CDG 10 : Fiches pratiques / Modèles d’arrêtés / Disponibilité / Disponibilité accordée sous réserve des nécessités de services.*

Renouvellement

La demande de renouvellement de l’agent intervient 3 mois avant la fin de disponibilité.

La décision de l’autorité territoriale est prise au terme d’une procédure semblable à l’octroi initial.

## Fin de la disponibilité

Demande de l’agent

L’agent doit faire une demande écrite de réintégration 3 mois avant la fin de la période de disponibilité en cours sauf si celle-ci n’excède pas 3 mois.

Conditions préalables à la réintégration

La réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé ou éventuellement par le comité médical de l’aptitude physique de l’agent.

Modalités de réintégration

* Réintégration suite à une disponibilité de moins de 3 ans (ou = à 3 ans) :

Le fonctionnaire est réintégré à l’une des 3 premières vacances d’emplois dans la collectivité. L’autorité territoriale peut refuser de réintégrer l’agent à 2 reprises mais à la 3ème vacance ou création d’emploi correspondant au grade de l’agent, la réintégration est de droit.

* Réintégration suite à une disponibilité de plus de 3 ans :

En l’absence de dispositif légal ou réglementaire, le juge administratif a considéré que la réintégration devrait intervenir dans un « délai raisonnable ».

Dans ces deux cas, en l’absence d’emploi vacant, l’agent est maintenu en disponibilité dans l’attente d’une réintégration. Il se trouve donc involontairement privé d’emploi et cette situation lui ouvre droit aux allocations d’assurance chômage à la charge de l’employeur public.

L’autorité territoriale doit saisir le CDG 10 (ou le CNFPT pour certains fonctionnaires de catégorie A supérieure) afin qu’ils contribuent au reclassement de l’agent notamment par l’intermédiaire de la bourse de l‘emploi gérée par les centres de gestion ou le CNFPT.

Absence de demande de l’agent

En cas d’absence de demande de renouvellement ou de réintégration à l’expiration de sa disponibilité (qu’il s’agisse d’une disponibilité de droit ou sous réserve des nécessités de service), l’agent peut être radié des cadres et perdre la qualité de fonctionnaire.

L’agent doit avoir été préalablement informé du risque qu’il encourt en ne se manifestant pas. Il convient d’envoyer une **mise en demeure** préalablement à la radiation des cadres.

* Lorsque l’agent répond à la mise en demeure par une demande de réintégration, il ne peut être considéré comme ayant rompu de son propre fait le lien avec le service même si, par la suite, il refuse tacitement les postes vacants qui lui sont proposés.
* Par contre lorsque l’agent répond après le délai imposé par la mise en demeure qu’il ne veut pas être réintégré dans son grade d’origine, la collectivité peut légalement procéder à la radiation des cadres.
* Il est aussi possible en cas de disponibilité renouvelable par l’autorité territoriale de prévoir que l’absence de demande vaut renouvellement tacite. Cependant, l’agent doit en être informé.

A défaut de mise en demeure, l’agent qui ne s’est pas manifesté reste en disponibilité.

# MODALITES DE MAINTIEN DES DROITS A L'AVANCEMENT AU COURS D'UNE DISPONIBILITE

Les nouvelles dispositions concernant le maintien des droits à l’avancement sont applicables **aux mises en disponibilité et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018.**

Un fonctionnaire en disponibilité **qui exerce une activité professionnelle** conserve, pendant une durée maximale de 5 ans, ses droits à l’avancement.

**Le maintien des droits à l’avancement** (d’échelon et de grade) s’applique dans tous les cas de disponibilité accordée sur demande de l’agent :

* disponibilité pour convenances personnelles
* disponibilité pour création ou reprise d’entreprise
* disponibilité pour suivre des études ou recherches présentant un intérêt général,
* disponibilité pour suivre le conjoint
* disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans
* disponibilité pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint etc.

Sont exclus celles prévues pour exercer un mandat d’élu local, pour maintien en disponibilité d’office faute d’emploi vacant, pour disponibilité d’office pour raison de santé, pour l’adoption à l’étranger ou en outre-mer, pour disponibilité d’office pour exercer les fonctions de membre du gouvernement etc.

**L’activité professionnelle** (celle en qualité d’agent contractuel de droit public étant exclue), recouvre toute 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 quatre trimestres d’assurance vieillesse, soit 600 fois le SMIC horaire.

Cette condition de revenu n’est pas exigée dans le cadre de la **création ou de la reprise d’entreprise**.

La conservation de ses droits est subordonnée à la **transmission annuelle par le fonctionnaire** à une date définie par l’autorité territoriale et au plus tard le 1er janvier de chaque année suivant le 1er jour de son placement en disponibilité, des pièces justifiant de l’exercice d’une activité professionnelle.

## Si la collectivité n’a pas reçu ces pièces, nous l’invitons à les demander systématiquement à l’agent au moins 2 mois avant le terme de l’année. Lors de la réintégration, la collectivité doit fournir ces documents au CDG 10 afin que les agents puissent bénéficier de leurs droits à avancement.

La liste de ces pièces est fixée par l’arrêté ministériel du 19 juin 2019 :

∞ si activité salariée : copie du ou des bulletins de salaire ainsi que du ou des contrats de travail

∞ si activité indépendante : justificatif d’immatriculation de son activité, 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…

∞ si création ou reprise d’entreprise : justificatif d’immatriculation de son activité.

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

Outre la conservation des droits à l’avancement, la loi a prévu :

∞ l’assimilation à des services effectifs dans le cadre d’emploi, des périodes d’exercice de l’activité professionnelle privée pendant la disponibilité. La portée de cette assimilation devra être précisée pour l’accès à la promotion interne et aux concours internes.

∞ la possibilité pour les statuts particuliers des cadres d’emplois concernés, de prendre en compte les activités professionnelles exercées dans cette position administrative en vue de l’avancement à un grade à accès fonctionnel (ingénieur hors classe, administrateur général…) (cette possibilité interviendra lors de la modification des statuts particuliers).