

DISPONIBILITÉ : DE NOUVEAUX DROITS !

Le 02 avril 2019

Un décret publié le 28 mars 2019 permet désormais à un fonctionnaire de l'État, de la Territoriale ou de l'Hospitalière placé en disponibilité sur sa demande de conserver ses droits à l'avancement d'échelon et de grade pendant cinq années au maximum s'il exerce une activité professionnelle durant cette période.



Placé en disponibilité sur sa demande, un fonctionnaire ne perçoit plus de rémunération et cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement. Le décret du 28 mars modifie favorablement les conditions de la disponibilité : un fonctionnaire qui obtient une disponibilité pour convenances personnelles et qui exerce une activité professionnelle conservera son avancement d'échelon et de grade dans la limite de cinq ans. Il verra donc sa carrière continuer à se dérouler normalement.

La disponibilité pour convenances personnelles est par ailleurs limitée à cinq ans (au lieu de trois auparavant). 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.

Définition de l'activité professionnelle

Cela recouvre toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel :

Salarié dont l'activité correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an

Indépendant dont l'activité procure 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

Créateur ou repreneur d'entreprise, aucune condition de revenu n'est exigée.

Pour conserver ses droits à l'avancement d'échelon et de grade, le fonctionnaire doit obligatoirement transmettre annuellement à son autorité de gestion des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle (un arrêté en fixe la liste).

Dates d'effet du nouveau dispositif

Ces mesures s'appliquent :

- aux demandes de disponibilité présentées à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau décret, soit le 29 mars 2019.
- aux mises en disponibilité et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018
- aux fonctionnaires de l'État titularisés depuis le 1^{er} janvier 2018 dans un corps soumis à un engagement à rester au service de l'État pendant une durée minimale à compter de leur titularisation.

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

Objectifs des mesures

La loi du 5 septembre 2018 pour « *la liberté de choisir son avenir professionnel* » a modifié les conditions de la disponibilité des fonctionnaires. Le décret du 27 mars modifie dans les mêmes conditions les décrets des trois versants de la Fonction publique (voir ci-dessous les références des décrets).

Ces mesures ont pour but de diversifier l'expérience professionnelle des fonctionnaires.

Elles constituent également une mesure en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, puisque les agents en disponibilité sont à 67 % des femmes. Une analyse économétrique récente a mis en évidence que la majeure partie de l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes au sein de la Fonction publique de l'État s'explique par la différence de position statutaire et les impacts de cette période d'interruption sur le déroulement ultérieur de la carrière.

Par ailleurs, l'accord Égalité professionnelle Femmes Hommes ([Action 3.4 pages 15 et 16](#)) signé par la CFDT en décembre dernier, prévoit que tout agent public placé en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever son enfant de moins de huit ans, bénéficiera du maintien de ses droits à avancement pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière, au titre du congé parental ou de la disponibilité ou de l'un ou l'autre de ces deux

dispositifs. Ce nouveau droit est inscrit à l'article 33 du projet de loi « Transformation de la Fonction publique » présenté au Conseil des ministres du 27 mars 2019. Il devrait être mis en œuvre après le vote de la loi cet été.

Rappel

La disponibilité est accordée au fonctionnaire sur sa demande et sous réserve des nécessités de service. Elle est toutefois accordée de droit :

- pour élever un enfant âgé de moins de huit ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire pacsé, 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
- pour suivre son conjoint, ou le partenaire pacsé, lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, en raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire

Par ailleurs, l'activité dans le secteur privé ne doit pas porter atteinte à la dignité des fonctions exercées précédemment dans la Fonction publique et mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service. La commission de déontologie peut être amenée à se prononcer.

Les textes de référence

Le [décret n° 2019-234](#) du 27 mars 2019 modifie les trois décrets suivants :

État : [Décret n°85-986 du 16 septembre 1985](#)

Territoriale : [Décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)

Hospitalière : [Décret n°88-976 du 13 octobre 1988](#)