

7 fiches pour expliquer la réforme du régime de la disponibilité



Depuis l'entrée en vigueur de la [loi du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les fonctionnaires qui exercent une activité professionnelle au cours de leur disponibilité peuvent conserver leurs droits à l'avancement dans la limite d'une durée maximale de 5 ans.

Les modalités de mise en œuvre du maintien des droits à l'avancement pour les fonctionnaires exerçant une activité professionnelle au cours d'une période de disponibilité sont fixées par le [décret n°2019-234 du 27 mars 2019](#) modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique.

Ce décret modifie également le régime de la disponibilité pour convenances personnelles au sein des trois versants de la fonction publique.

Il modifie en ce sens les décrets régissant la position de disponibilité dans chaque versant de la fonction publique :

- le [décret n°85-986 du 16 septembre 1985](#) relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;
- le [décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#) relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration ;
- le [décret n°88-976 du 13 octobre 1988](#) relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition.

La réforme en 7 fiches :

Principe général de la réforme de la disponibilité du 5 septembre 2018

[Téléchargez l'annexe 1](#)

En principe, lorsqu'un agent est placé hors de son administration d'origine en période de disponibilité, il cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement (articles [51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#), 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 [[1](#)]).

Une dérogation à cette règle générale a été introduite par les articles 108 et 110 de la loi du 5 septembre 2018 **pour les agents qui exercent une activité professionnelle**.

- Lorsqu'un fonctionnaire exerce une activité professionnelle au cours d'une période de disponibilité, celui-ci a désormais la possibilité de conserver ses droits à l'avancement pendant une période de 5 ans maximum. « Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps ».
- Les droits à l'avancement d'échelon ou de grade sont conservés dans les conditions prévues par le décret du 27 mars 2019.

La réforme s'applique aux mises en disponibilités ainsi qu'aux renouvellements de disponibilité à compter du 7 septembre 2018.

Les activités professionnelles accomplies au cours d'une **période de disponibilité débutée avant le 7 septembre 2018** ne donnent donc pas lieu à conservation des droits à l'avancement.

S'agissant des fonctionnaires recrutés par la voie de l'ENA : l'exclusion des activités professionnelles exercées dans le cadre de la mobilité statutaire, en position de disponibilité, du décompte des années de service dues au titre de l'engagement de service souscrit lors de la titularisation dans le corps s'applique aux **fonctionnaires titularisés à compter du 1^{er} janvier 2019** [[2](#)].

- **La période de disponibilité de l'agent est désormais prise en compte :**
 - dans le calcul du temps passé dans un échelon ;
 - dans le calcul de l'ancienneté dans le corps / cadre d'emplois pour une promotion de grade
- Cette période n'est néanmoins pas prise en compte :
 - au titre des droits à congés ;
 - des droits à retraite ;
 - des années de « service public » qu'il faut avoir effectué pour passer un concours interne.

Cette période de disponibilité n'est pas comprise non plus dans le décompte des années dues au titre de l'engagement à servir souscrit par un fonctionnaire.

- Par voie de conséquence, s'agissant des fonctionnaires recrutés par la voie de l'École nationale d'administration (ÉNA) titularisés à compter du 1^{er} janvier 2019 :

- Les services accomplis au titre de la mobilité statutaire [3] en position de disponibilité auprès d'un organisme de droit privé sont assimilés, dans la limite de cinq ans et non plus seulement de deux, à des services effectifs dans le corps ;
- En revanche, ces services ne sont désormais plus pris en compte dans le décompte des années dues au titre d'un engagement de servir.

[1] Tels que modifiés par les articles 108 à 110 de la loi du 5 septembre 2018.

[2] Décret n°2019-234 du 27 mars 2019 a modifié le décret n°2008-15 du 4 janvier 2008 modifié relatif à la mobilité et au détachement des fonctionnaires des corps recrutés par la voie de l'École nationale d'administration.

[3] Décret n°2008-15 du 4 janvier 2008 relatif à la mobilité et au détachement des fonctionnaires des corps recrutés par la voie de l'École nationale d'administration

Quelles sont les catégories de disponibilités entrant dans le cadre de la réforme du 5 septembre 2018

[Téléchargez l'annexe 2](#)

Catégories de disponibilité entrant dans le champ de la réforme et donc ouvrant droit au maintien des droits à l'avancement	Catégories n'entrant pas dans le champ de la réforme et n'ouvrant donc pas droit au maintien aux droits à l'avancement
<p>Les disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service</p> <ul style="list-style-type: none"> • les disponibilités pour convenances personnelles ; • les disponibilités pour faire des études ou de la recherche présentant un intérêt général ; • les disponibilités pour créer ou reprendre une entreprise ; • pour les fonctionnaires de la fonction publique hospitalière ; • les disponibilités pour exercer une activité dans un organisme international. <p>Les disponibilités de droit</p> <ul style="list-style-type: none"> • les disponibilités accordées pour élever un enfant âgé de moins de huit ans ; • les disponibilités pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie 	<ul style="list-style-type: none"> • Les disponibilités pour exercer les fonctions de membres du Gouvernement [1] ou un mandat de député de l'Assemblée nationale [2], de sénateur [3] ou de député du Parlement européen [4] • les disponibilités pour exercer un mandat d'élu local [5] • les disponibilités d'office, peu importe le motif ayant conduit le fonctionnaire à être placé dans cette position administrative. <p>[1] Article 4 de l'ordonnance n° 58-1099 du 17 novembre 1958 portant loi organique pour l'application de l'article 23 de la Constitution</p> <p>[2] Article LO151-1 du Code électoral</p> <p>[3] Article LO297 du Code électoral</p>

<p>grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • les disponibilités pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel le fonctionnaire est lié par un pacte civil de solidarité 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. 	<p>[4] Article 6 de la loi n° 77-729 du 7 juillet 1977 relative à l'élection des représentants au Parlement européen.</p> <p>[5] Dernier alinéa de l'article 24 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration</p>
---	---

Exemple : les activités professionnelles exercées par un fonctionnaire placé en disponibilité d'office à l'expiration de ses droits statutaires à congés de maladie ne sont pas prises en compte pour un avancement d'échelon ou de grade.

De même, l'affectation, en disponibilité d'office [6] d'un fonctionnaire d'un corps recrutant par la voie de l'École nationale d'administration (ÉNA) pour exercer au sein d'un cabinet ministériel n'ouvre pas droit au maintien des droits à avancement de grade ou d'échelon.

S'agissant spécifiquement de la fonction publique territoriale, les activités professionnelles exercées par un fonctionnaire placé en disponibilité d'office [7] sont également exclues du bénéfice du maintien des droits à l'avancement.

[6] conformément aux dispositions de l'article 4 du décret n° 2008-15 du 4 janvier 2008 [1],

[7] en application de l'article 20 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986

Références : articles 5, 7 et 13 du décret n° 2019-234 du 27 mars 2019.

Quelles sont les activités professionnelles qui satisfont les exigences fixées par la réforme ?

Téléchargez l'annexe 3

Le maintien des droits à l'avancement est soumis à la condition d'exercer une activité professionnelle durant la période de disponibilité. Les articles 5, 7 et 13 du décret n° **2019-234 du 27 mars 2019** fixent les conditions que doit remplir une activité professionnelle pour satisfaire aux exigences de la réforme.

Les activités professionnelles qui satisfont les critères de la réforme regroupent toutes les activités lucratives, salariées ou indépendantes exercées 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 procuré 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](#).

Cela inclut notamment les activités exercées en qualité d'autoentrepreneur ou dans le cadre d'une microentreprise.

Les périodes de chômage sont des périodes pendant lesquelles le fonctionnaire n'exerce aucune activité professionnelle. **Les périodes de chômage ne sont donc pas prises en compte dans le décompte des disponibilités ouvrant droit au maintien des droits à l'avancement.**

Le critère qui permet de déterminer si une activité salariée est à prendre en compte est la quotité de temps de travail :

- Le fonctionnaire en position de disponibilité ne peut acquérir une durée de services effectifs d'un an qu'à la condition d'avoir travaillé au moins 600h au cours de cette période.

Le critère qui permet de déterminer si une activité indépendante est à prendre en compte est le revenu généré :

- Les activités indépendantes prises en compte sont celles procurant « *un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse en application de l'article R.351-9 du Code de la sécurité sociale* ». Les trimestres sont calculés sur la base de 150 heures, avec un maximum de quatre trimestres par année civile.

Exemple pour l'année 2019 : le 1^o de l'article 1er du décret n° 2018-1173 du 19 décembre 2018 [\[1\]](#) fixe le montant du salaire minimum de croissance (SMIC) à 10,03 € de l'heure au 1er janvier 2019.

Par conséquent, seules les activités indépendantes ayant généré un revenu annuel brut d'au moins 6 018 € pourront être prises en compte au titre de l'année 2019.

Attention : ce montant est dépendant de la valeur du smic et n'est donc à ce titre valable que pour l'année 2019

[1] Décret n° 2018-1173 du 19 décembre 2018 portant relèvement du salaire minimum de croissance.

Cas particulier de la disponibilité pour reprise ou création d'entreprise

Un fonctionnaire peut demander une disponibilité en vue de créer ou de reprendre une entreprise. La durée d'une disponibilité de ce type est de 2 ans maximum.

- **Dans ce cas précis, le maintien des droits à l'avancement ne nécessite de justifier d'aucune condition de revenu ni de quotité de travail. Le fonctionnaire qui bénéficie de cette disponibilité doit simplement justifier**

de la réalité de la création ou de la reprise d'entreprise (pièces justifiant de l'enregistrement de cette entreprise, cf. annexe 4).

Ce type de disponibilité peut être cumulé avec un autre type de disponibilité.

- Ainsi, à la fin des deux ans, un fonctionnaire peut prolonger sa disponibilité avec une autre disponibilité, d'un type différent.
- **Toutefois, dans cette situation, le fonctionnaire est assujéti, lors du prolongement de sa disponibilité, s'agissant du maintien de ses droits à l'avancement, aux règles relatives à l'activité salariée ou indépendante mentionnée ci-dessus.**

Exemple :

- Un fonctionnaire demande une disponibilité pour reprendre une entreprise à compter de septembre 2019. Cette disponibilité, d'une durée maximale de deux ans, lui est donc accordée jusqu'en septembre 2021. Le fonctionnaire bénéficie du maintien des droits à l'avancement durant cette période sous réserve de la seule transmission des pièces justifiant de la réalité de la création ou de la reprise d'entreprise.

- À compter de septembre 2021, le fonctionnaire demande à rester en position de disponibilité, en sollicitant une disponibilité pour convenances personnelles jusqu'en mars 2024. À ce titre, il exerce durant cette période, au sein de l'entreprise qu'il a reprise ou créée, une activité professionnelle salariée. L'agent en question doit alors, **pour la période de disponibilité comprise entre 2021 et 2024**, justifier d'une quotité de travail d'au moins 150 heures par trimestre pour pouvoir bénéficier du maintien au droit à l'avancement.

Références : article 46 du décret du 16 septembre 1985, article 23 du décret du 13 janvier 1986, article 31 du 13 octobre 1988.

Les modalités de maintien de droits à l'avancement

[Téléchargez l'annexe 4](#)

Le fonctionnaire concerné doit chaque année justifier son activité professionnelle s'il veut pouvoir bénéficier du maintien de ses droits à l'avancement. C'est au fonctionnaire qu'il incombe de transmettre les pièces justificatives.

Pour les activités professionnelles exercées à l'étranger, chacune de ces pièces doit être doublée d'une traduction en langue française établie par un traducteur assermenté.

Liste des pièces justificatives dans chaque situation :

Activité salariée	Activité indépendante	Création ou reprise d'une entreprise
Copie de l'ensemble des bulletins de	1) - un extrait Kbis ou extrait K délivré par le tribunal de commerce attestant de l'immatriculation de	Un extrait Kbis ou extrait K délivré par le tribunal de commerce attestant de l'immatriculation de

<p>salaires</p> <p><i>Et</i></p> <p>Copie du / des contrats de travail</p>	<p>l'entreprise au registre du Commerce des Sociétés datant de moins de 3 mois</p> <p>ou</p> <p>- un extrait d'immatriculation D1 délivré par la chambre des métiers et de l'artisanat attestant de l'inscription au répertoire des métiers ou au registre des entreprises datant de moins de 3 mois</p> <p>ou</p> <p>- une copie de la déclaration d'activité auprès de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF)</p> <p>Et</p> <p>2) - une copie du dernier avis d'imposition</p> <p>ou</p> <p>- de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise à procurer au fonctionnaire un revenu supérieur ou égal au revenu minimal fixé par le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019.</p>	<p>l'entreprise au registre du Commerce des Sociétés datant de moins de 3 mois</p> <p>ou</p> <p>un extrait d'immatriculation D1 délivré par la chambre des métiers et de l'artisanat attestant de l'inscription au répertoire des métiers ou au registre des entreprises datant de moins de 3 mois</p> <p>ou</p> <p>une copie de la déclaration d'activité auprès de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF).</p>
--	--	--

• **Le fonctionnaire concerné doit transmettre ses pièces justificatives :**

- Par courrier recommandé ou par courrier simple
- Par courriel
- En main propre auprès des services concernés

Le fonctionnaire doit également transmettre ses coordonnées postales et téléphoniques ainsi que l'adresse mail à laquelle il peut être contacté par son autorité de gestion.

• **L'autorité gestionnaire doit renvoyer un accusé de réception à l'intéressé :**

- Comprenant la date de réception des pièces
- Précisant la complétude ou l'incomplétude du dossier

La date de transmission des pièces varie selon le versant concerné :

- **Fonction publique de l'État (FPE) et fonction publique hospitalière (FPH) ;**
- **Fonction publique territoriale (FPT).**

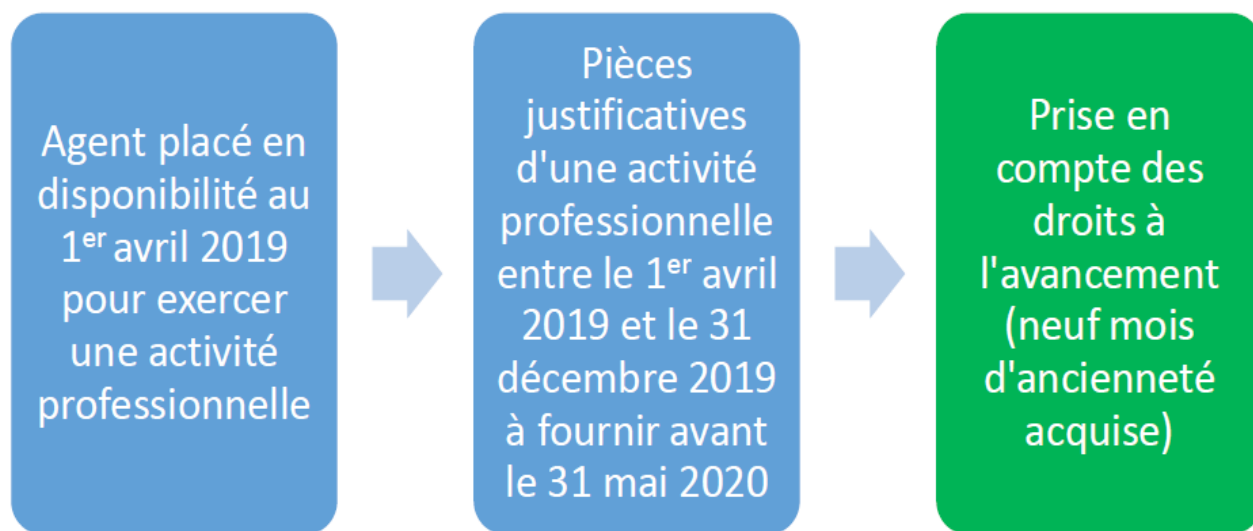
1/ Dans la FPH ou la FPE : au plus tard le 31 mai de chaque année suivant le premier jour de son placement en disponibilité.

- À défaut de transmission des pièces dans ce délai, le fonctionnaire ne pourra pas prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement correspondant à la période concernée.

Il conviendra cependant aux services gestionnaires de s'assurer, au regard des dates prévisibles d'avancement de grade et d'échelon des fonctionnaires concernés, de la transmission, en temps utile, de ces pièces justificatives afin que ces derniers puissent bénéficier de leurs droits à avancement **le plus concomitamment possible**.

Exemple : pour une période de disponibilité débutée entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019 (au cours de l'année n), l'attestation devra être transmise **avant le 31 mai 2020 (année n+1)**.

Exemple dans la FPH et la FPE :



Un fonctionnaire placé en disponibilité pour exercer une activité professionnelle au 1^{er} avril 2019 (année n) devra transmettre avant le 31 mai 2020 (année n+1) à son autorité de gestion les éléments justifiant de l'exercice de cette activité entre le 1^{er} avril 2019 et le 31 décembre 2019, afin que cette période de neuf mois soit prise en compte pour son avancement.

Si cette période de disponibilité se poursuit au cours de l'année 2020 (année n+1), par exemple jusqu'au 15 juin 2020, le fonctionnaire devra transmettre avant le 31 mai 2021 (année n+2) les éléments justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle pour cette période de 5 mois et demi afin que celle-ci soit prise en compte pour son avancement.

2/ Dans la FPT : l'autorité territoriale concernée fixe la date de transmission des pièces.

Cette date ne peut être postérieure « au 1^{er} janvier de chaque année suivant le premier jour de son placement en disponibilité. À défaut, le fonctionnaire ne peut prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement correspondant à la période concernée ».

Elle ne peut être postérieure au 1^{er} janvier de l'année n+2.

Il appartient donc à chaque collectivité territoriale de déterminer la date de l'année n+1 à laquelle le fonctionnaire placé en position de disponibilité au cours de l'année n doit transmettre les éléments justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle afin que la période de disponibilité correspondante soit prise en compte pour son avancement au titre de l'année n +1. **Chaque collectivité doit ainsi s'assurer de la publicité de cette date auprès des agents concernés.**

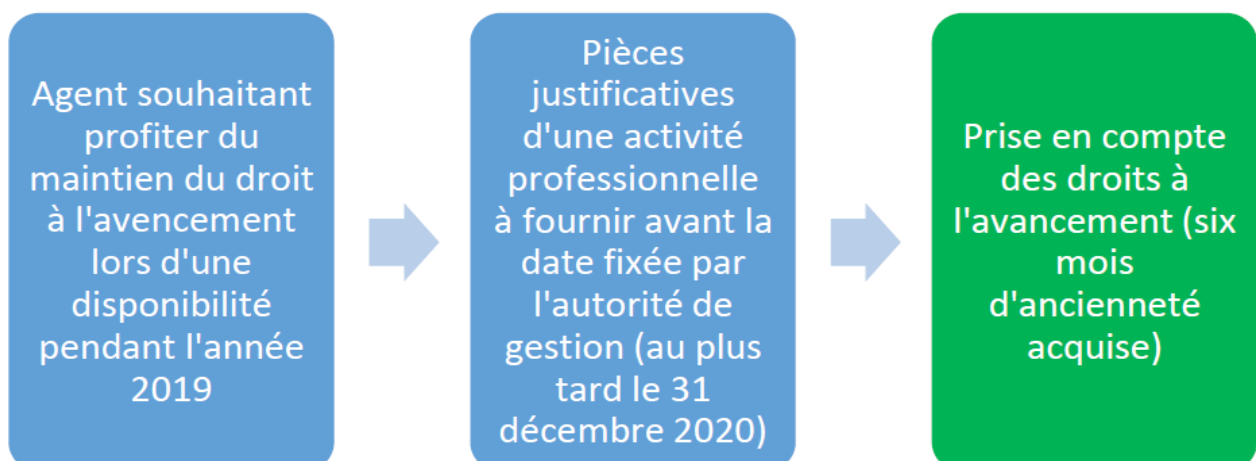
Toutefois, cette date doit être fixée en laissant au fonctionnaire un délai raisonnable pour réunir l'ensemble des justificatifs listés par l'arrêté.

La date prise en compte pour déterminer si la transmission des pièces requises a été faite selon les règles est :

- le cachet de la poste, en cas d'envoi par courrier ;
- la date d'envoi du message, en cas de transmission par courriel ;
- la date de l'accusé réception remis à l'agent, en cas de dépôt en main propre.

En cas de non-transmission des pièces par l'agent, celui-ci ne peut conserver le droit de maintien du droit à l'avancement pendant sa période de disponibilité.

Exemple dans la FPT :



Les modalités de décompte de l'ancienneté acquise et des services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois

Téléchargez l'annexe 5

En règle générale, l'ancienneté acquise dans le corps, le cadre d'emploi ou dans l'échelon est strictement égale à la durée de l'expérience professionnelle exercée durant la période de disponibilité.

- **Même si la quantité d'heures travaillée par l'agent durant cette période est supérieure au nombre d'heures demandé, l'ancienneté acquise reste strictement la même.**

Exemple : un agent qui a eu une activité salariée de plus de 600 heures sur une année de disponibilité ne bénéficiera pas d'une ancienneté supérieure à une année à son retour dans la fonction publique.

- Durée de disponibilité inférieure 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.

Exemples :

Un fonctionnaire qui a exercé une **activité salariée** durant une disponibilité de six mois pourra bénéficier de six mois de maintien de ses droits à avancement (assimilés à six mois d'ancienneté dans le corps ou cadre d'emplois) si cette activité correspond à une quotité de travail minimale supérieure ou égale à 300 heures. Ce fonctionnaire ne peut acquérir des droits à l'avancement supérieurs à six mois d'ancienneté y compris dans l'hypothèse où il a travaillé à temps complet durant la totalité de cette disponibilité de six mois soit environ 800 heures.

Un fonctionnaire, placé en disponibilité, durant six mois en 2019, qui exerce une **activité indépendante** devra justifier d'un revenu brut soumis à cotisation sociale d'un montant supérieur à 3 009 euros au cours de ces 6 mois.

Disponibilité et activité
salariée

En position de
**disponibilité durant
6 mois** : a travaillé
80 heures / mois,
soit 480 heures
durant 6 mois

Conséquences en
termes de droit à
l'avancement

Bénéfice d'un
maintien de 6 mois
uniquement de
droits à
l'avancement

Disponibilité et activité
salariée

En position de
disponibilité
pendant 6 mois : a
travaillé 40 heures /
mois durant 6 mois,
soit 280 heures
durant 6 mois

Conséquences en termes
de droit à l'avancement

Pas de bénéfice de
maintien de droit à
l'avancement

Date de l'avancement d'échelon :

L'avancement d'échelon intervient, dans les conditions fixées par le statut particulier du corps ou du cadre d'emplois auquel appartient le fonctionnaire concerné, **au cours de la période de disponibilité.**

Date de l'avancement de grade :

Sauf dispositions expresses prévues par le statut particulier du corps ou du cadre d'emploi d'origine de l'agent, **l'avancement de grade n'est pas conditionné à la réintégration de l'agent mais seulement à l'existence** de vacance dans les emplois auxquels ce grade donne vocation.

À cet égard, le fonctionnaire qui exerce une activité professionnelle en position de disponibilité se trouve dans une situation similaire à celle du fonctionnaire en position de détachement, en ce que ce dernier conserve également ses droits à l'avancement d'échelon et de grade **dans son corps d'origine.**

L'autorité de gestion doit notifier aux fonctionnaires les décisions les concernant c'est-à-dire les avancements d'échelon et / ou de grade durant leur disponibilité.

Le fonctionnaire doit donc s'assurer que celle-ci dispose de coordonnées à jour et doit l'informer de tout changement qui pourrait intervenir à compter de son placement en disponibilité.

Référence : Décret n°2019-234 du 27 mars 2019.

La réforme du régime de la disponibilité pour convenances personnelles

Téléchargez l'annexe 6

- **Une nouvelle durée du régime de disponibilité pour convenances personnelles.**

La durée de ce type de disponibilité est désormais fixée à **5 ans** au lieu de 3 ans, renouvelables dans la limite d'une **durée maximale de 10 ans** pour l'ensemble de la carrière.

- Une **nouvelle condition** est néanmoins ajoutée : **au-delà d'une période de 5 ans**, l'agent doit réintégrer la fonction publique et **accomplir une durée minimale de 18 mois de services effectifs continus** afin de pouvoir renouveler sa disponibilité.

Cette période de 5 années de disponibilité pouvant être prise de façon continue ou discontinue, les 18 mois de services effectifs continus peuvent donc être accomplis :

- soit entre deux périodes de disponibilité pour convenances personnelles sous réserve que la première période de disponibilité soit d'une durée inférieure à 5 ans ;

- soit à l'issue d'une période continue de 5 ans de disponibilité pour convenances personnelles.

Par conséquent, **un fonctionnaire qui bénéficie d'une disponibilité pour convenances personnelles de 5 ans ne peut à l'issue de ces 5 années demander le renouvellement de sa disponibilité.** Il doit réintégrer la fonction publique et accomplir 18 mois de services effectifs continus avant de pouvoir bénéficier à nouveau d'une disponibilité pour convenances personnelles.

Exemple 1 : Un fonctionnaire est placé en disponibilité pour convenances personnelles pendant 2 ans à compter du 1^{er} juillet 2019. A l'issue de ces 2 années, au 1^{er} juillet 2021, il réintègre la fonction publique pendant 3 ans. A l'issue de ces trois années, il sollicite à nouveau une disponibilité pour convenances personnelles de 5 ans. Celle-ci pourra lui être accordée puisqu'il aura accompli **plus de 18 mois de services effectifs continus** entre ses deux périodes de disponibilités pour convenances personnelles.

Exemple 2 : Si ce même fonctionnaire avait, à l'issue de sa première disponibilité pour convenances personnelles, réintégré la fonction publique pendant 1 année, s'il sollicite à nouveau une disponibilité pour convenances personnelles, celle-ci ne pourra excéder 3 ans : il sera tenu de réintégrer la fonction publique pour une durée minimale de 18 mois avant de pouvoir, à nouveau, bénéficier de cette catégorie de disponibilité

Quelles sont les modalités de cumul avec une disponibilité pour convenances personnelles pour créer ou reprendre une entreprise ?

- *Rappel :* la durée maximale de la disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise reste fixée à 2 ans dans les trois versants de la fonction publique.
- Il peut y avoir cumul avec une disponibilité pour convenances personnelles mais :
 - **le cumul de ces deux périodes de disponibilité ne peut pas conduire le fonctionnaire à passer plus de 5 années continues en position de disponibilité ;**
 - À l'issue de ces 5 années, le fonctionnaire, qui n'avait jamais été placé en disponibilité pour convenances personnelles depuis le début de sa carrière doit réintégrer la fonction publique et accomplir des services effectifs d'une durée minimale de 18 mois avant de pouvoir bénéficier à nouveau d'une période de disponibilité pour convenances personnelles

Exemple : Un fonctionnaire placé en disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise sollicite, à l'issue de ces deux années, une disponibilité pour convenances personnelles pour continuer à développer son entreprise :

1/ S'il n'a jamais été placé en disponibilité pour convenance personnelle, la durée de la disponibilité pour convenance personnelle qui lui sera accordée sera de 3 ans. Ainsi, il n'excède pas la durée de 5 ans en disponibilité.

À l'issue de ces trois années, il devra réintégrer la fonction publique et accomplir une période continue de 18 mois de services effectifs avant de pouvoir bénéficier à nouveau

d'une disponibilité pour convenances personnelles.

2/ S'il a déjà bénéficié de 5 années de disponibilité pour convenances personnelles depuis le début de sa carrière et qu'il a réintégré et accompli, de façon continue, une durée minimale de 18 mois de services effectifs, il pourra bénéficier d'une disponibilité pour convenances personnelles de 5 ans

Quelles sont les modalités d'application dans le temps de cette réforme ?

La réforme du régime de disponibilité pour convenances personnelles s'applique aux renouvellements et aux disponibilités convenances personnelles présentées **à compter du 28 mars 2019**.

- Toutefois, le décompte des 10 années de disponibilités pour convenances personnelles sur l'ensemble de la carrière inclut les disponibilités de ce type prises avant l'entrée en vigueur de ce décret.
- Le **décompte de la période de cinq ans au bout de laquelle le fonctionnaire est tenu d'accomplir au moins dix-huit mois de services effectifs dans la fonction publique** ne commence qu'à compter de la demande de disponibilité (ou de renouvellement de disponibilité) pour convenances personnelles présentée **après le 27 mars 2019**.
- La durée maximale de dix ans de disponibilité pour convenances personnelles pour l'ensemble de la carrière n'a pas été modifiée par la réforme : l'ensemble des périodes de disponibilité pour convenances personnelles (antérieures ou postérieures au décret) compteront bien pour le décompte des 10 ans.

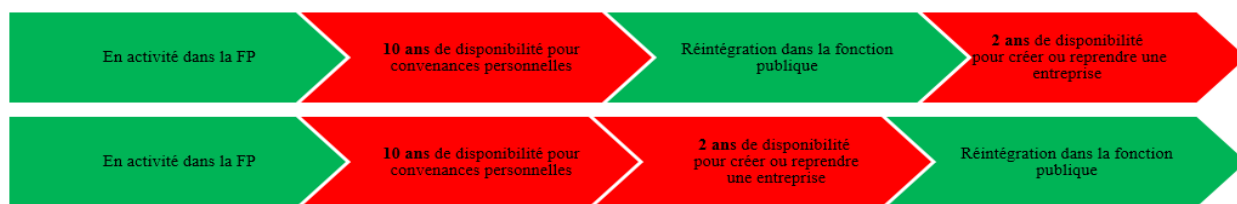
Exemple : un fonctionnaire, placé en disponibilité pour convenances personnelles depuis le 17 juin 2013, soit **depuis plus de cinq ans** à la date d'entrée en vigueur du décret du 27 mars 2019, sollicite le renouvellement de sa disponibilité à compter du 17 juin 2019.

Ce renouvellement sera **accordé pour une durée maximale de quatre ans, puisque la durée maximale de la disponibilité pour convenances personnelles reste inchangée à 10 ans au maximum dans la carrière**. Il n'est **pas conditionné à une réintégration** d'une durée minimale de 18 mois.

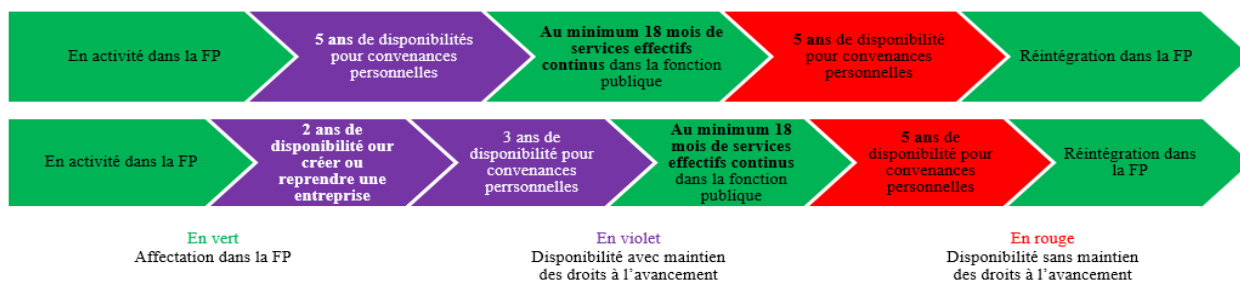
Un fonctionnaire, placé en disponibilité pour convenances personnelles, depuis moins de 5 ans à la date d'entrée en vigueur du décret, **qui demanderait son renouvellement postérieurement au 27 mars 2019** n'a pas à être réintégré pour une période de 18 mois préalablement à ce renouvellement.

→ Situation d'un fonctionnaire exerçant une activité professionnelle durant sa période de disponibilité

Régime de la disponibilité pour convenances personnelles avant l'entrée en vigueur du décret du 27 mars 2019 précité



Régime de la disponibilité pour convenances personnelles à l'issue de l'entrée en vigueur du décret du 27 mars 2019 précité



Cas particulier des fonctionnaires astreints à un engagement de servir

[Téléchargez l'annexe 7](#)

Les règles issues du décret n° 2017-929 du 9 mai 2017 relatif à la position de disponibilité des fonctionnaires de l'Etat souhaitant exercer une activité dans le secteur privé ont été, d'une part, étendues aux agents de la fonction publique hospitalière (FPH) et, d'autre part, modifié sur 2 points, par le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique.

1/ En ce qui concerne l'extension à la FPH, certaines règles valables depuis le 9 mai 2017 pour les agents de la FPE astreints à servir sont désormais étendues aux agents de la FPH astreints à servir :

- Une obligation de justifier de **4 ans de services effectifs** depuis la **titularisation** dans le corps au titre duquel l'engagement de servir a été souscrit **avant de pouvoir bénéficier d'une disponibilité** pour exercer des activités professionnelles ou pour créer ou reprendre une entreprise.

Ainsi, les fonctionnaires soumis à un engagement de servir **doivent justifier de 4 ans de services effectifs** depuis la titularisation dans le corps de la fonction publique au titre duquel cet engagement de servir a été conclu, **avant de pouvoir bénéficier** :

- d'une disponibilité pour convenances personnelles pour exercer une activité professionnelle ;
- d'une disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise.

Cette obligation instaurée par le décret n° 2017-929 du 9 mai 2017 dans la fonction publique de l'Etat **est étendue à la fonction publique hospitalière**.

Ces dispositions s'appliquent :

- pour la fonction publique de l'État : aux fonctionnaires titularisés à compter du 1^{er} janvier 2018 dans un corps de la fonction publique et soumis à un engagement de servir pendant une durée minimale ;
- pour la fonction publique hospitalière : aux fonctionnaires titularisés à compter de l'entrée en vigueur du décret du 27 mars 2019 et soumis à un engagement de servir pendant une durée minimale.

2/ En ce qui concerne la modification des règles issues du décret du 9 mai 2017, le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique a :

- **allongé la durée maximale de la disponibilité** pour exercer une activité professionnelle, **de 4 à 5 ans**, lorsque le fonctionnaire astreint à engagement de servir n'a pas accompli l'intégralité de cet engagement ;
- **remplacé l'obligation d'accomplir l'intégralité l'engagement de servir** avant de pouvoir bénéficier d'une nouvelle période de disponibilité **par l'obligation d'accomplir 18 mois de services effectifs continus**.

Allongement de la durée maximale de la disponibilité pour exercer une activité professionnelle ou de cumul des disponibilités pour convenances personnelles ou pour créer ou reprendre une entreprise

Le décret du 9 mai 2017 précité limitait, **lorsque l'engagement de servir n'avait pas été intégralement accompli**, à 4 ans la durée maximale :

- de la disponibilité pour convenances personnelles accordée pour exercer des activités professionnelles
- du cumul de la disponibilité précitée avec une disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise.

Le décret du 27 mars 2019 prévoit désormais, pour ces fonctionnaires, **l'application des règles de droit commun**. En d'autres termes, le fonctionnaire en question peut désormais effectuer une disponibilité d'une **durée maximale de 5 ans**.

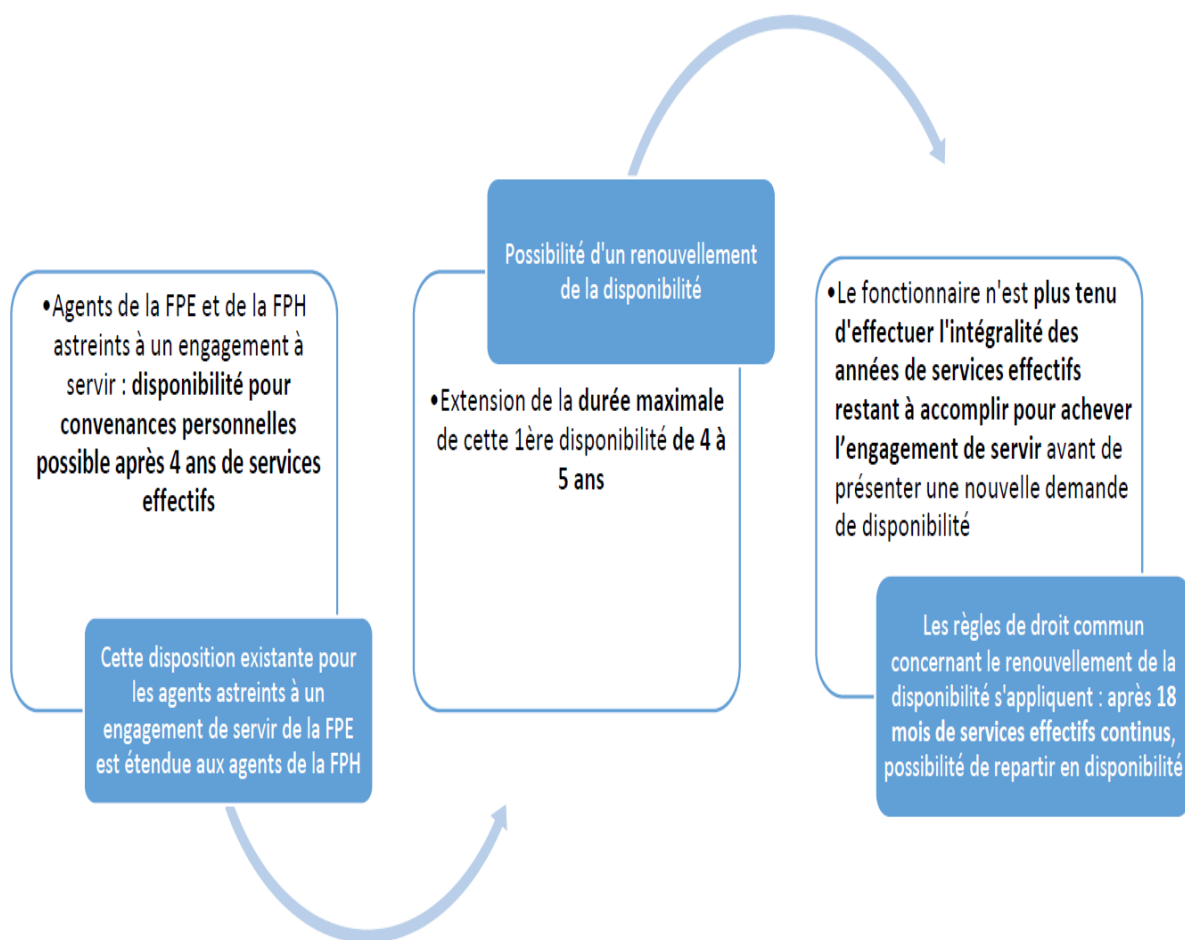
Suppression de l'obligation d'avoir accompli l'intégralité de son engagement de servir avant de pouvoir bénéficier à nouveau d'une disponibilité pour convenances personnelles

Le décret n°2017-929 du 9 mai 2017 précité avait instauré, pour les fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat ayant souscrit un engagement de servir titularisés à compter du 1er janvier 2018, **une obligation de retour d'une durée égale au nombre d'années de services effectifs restant à accomplir** pour achever l'engagement de servir souscrit avant de pouvoir bénéficier d'une nouvelle disponibilité pour convenances personnelles.

Le décret n°2019-234 du 27 mars 2019 supprime cette obligation aux profits de **l'application des règles de droits communs**.

Le fonctionnaire concerné doit alors **effectuer au moins 18 mois de services effectifs continus** avant de pouvoir demander le renouvellement de sa disponibilité.

Modifications concernant la disponibilité pour convenance personnelle des agents soumis à un engagement de servir

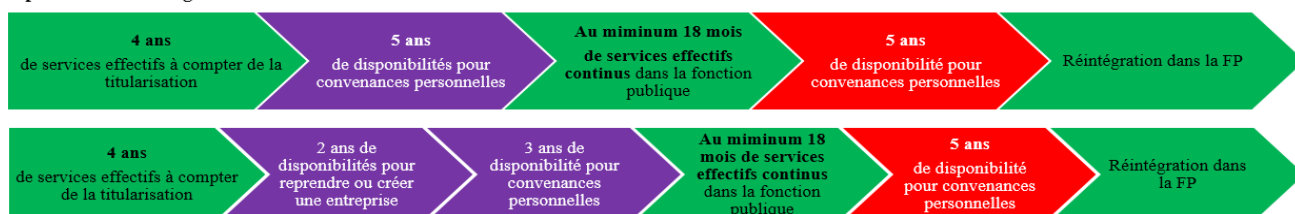


→ Exemple d'un fonctionnaire recruté par la voie de l'Ecole nationale d'administration titularisé à compter du 1^{er} janvier 2018 :

Avant l'entrée en vigueur du décret du 27 mars 2019



Depuis l'entrée en vigueur du décret du 27 mars 2019



En vert
Affectation dans la FP

En violet
Disponibilité avec maintien
des droits à l'avancement

En rouge
Disponibilité sans maintien
des droits à l'avancement