



# Détachement, Délégation, Mise à disposition, Disponibilité (partie 2)

Dans la première partie de cette fiche publiée dans le numéro de février 2023, les différents cas de position d'activité du fonctionnaire, hors emploi du corps de recrutement, ont été présentés, ainsi que la position de détachement. Cette deuxième partie présente le troisième cas prévu par l'article L. 511-1 du code général de la fonction publique, la position dite de disponibilité.

Par **CLAIRE BORNAIS**

membre de la commission administrative

La disponibilité est la situation de l'agent qui se trouve placé temporairement, hors de son administration ou service d'origine et qui cesse de bénéficier, durant cette période, de sa rémunération et de ses droits à la retraite. Les droits à l'avancement dans le corps ne sont pas conservés non plus, sauf dans certains cas où ils peuvent être conservés pendant 5 ans maximum. Le temps de disponibilité est alors pris en compte dans le calcul de l'ancienneté dans l'échelon, ou de l'ancienneté dans le corps, lorsque l'agent réintègre son corps d'origine après la période de disponibilité, mais généralement pas pour la retraite ou les droits à congé.

La réglementation régissant la mise en disponibilité est éparpillée dans plusieurs textes, dont les principaux sont, pour la Fonction publique d'État : les articles L. 514-1 à L. 514-8 du code général de la fonction publique, le décret n° 85-986 modifié (articles 42 à 49), le décret 86-442 modifié (articles 27, 47, 48).

## TROIS TYPES DE DISPONIBILITÉ

Il existe trois types de disponibilité : (1) La disponibilité sous réserve des nécessités de service, à demander par l'agent : pour convenance personnelle, pour études, pour création d'entreprise. Elle suppose l'accord du chef de service. La demande de mise en disponibilité est à déposer par écrit de préférence au moins 3 mois avant la date souhaitée de mise en disponibilité (car sinon, l'administration peut imposer un délai de 3 mois avant de l'accorder). (2) La disponibilité de droit, à l'initiative de l'agent également : pour s'occuper d'un proche, pour suivre son conjoint, pour adoption, pour exercice d'un mandat électif local. (3) La disponibilité d'office, c'est-à-dire prononcée par l'administration, et non obligatoirement demandée par l'agent, pour 3 motifs : raisons de santé, attente de réintégration, ou à l'issue d'une réorientation professionnelle.

Dans les cas 1 et 2, l'administration vérifie que l'activité de l'agent correspond aux motifs qui ont permis sa mise en position de disponibilité : des justificatifs sont donc à fournir sur demande de l'administration et pour toute demande de renouvellement.

## DURÉE

Les durées autorisées pour la mise en disponibilité varient selon les motifs utilisés. Selon les cas, il est

parfois possible d'exercer une activité salariée ou indépendante, ou de percevoir une rémunération par l'administration durant la période de mise en disponibilité. (voir tableaux récapitulatifs dans la version en ligne).

Trois mois au moins avant l'expiration de la période de disponibilité en cours, lorsqu'elle a été demandée par le fonctionnaire, ce dernier fait connaître son souhait d'être réintégré ou de bénéficier d'un renouvellement de sa disponibilité. La réintégration dans l'administration d'origine (c'est-à-dire celle du corps de recrutement) est de droit, mais pas nécessairement sur le poste occupé avant la mise en disponibilité (sauf dans le cas d'une disponibilité pour exercice de mandat d'élu). Avec un statut d'enseignant du second degré, par exemple, la réintégration est garantie dans l'Éducation nationale, mais pas forcément sur le poste de PRAG initialement occupé (ni même dans l'enseignement supérieur). Néanmoins, pour les enseignants-chercheurs, le ministère recommande aux directions d'établissement de garder des emplois vacants pour permettre le retour dans l'établissement d'origine, faute de mouvement national d'affectation. Le retour sur le poste d'origine est donc à peu près garanti, sauf cas très conflictuel (heureusement rare) conduisant parfois à republier le poste durant la disponibilité – ce qui est possible – pour tenter d'empêcher le retour de la personne ayant demandé la disponibilité. Dans un tel cas, contactez le secteur Situation des personnels du SNESUP-FSU.

## À LA FIN DE LA PÉRIODE DE DISPONIBILITÉ

À l'expiration d'une disponibilité de droit, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré à la première vacance dans son grade.

Remarque : la disponibilité pour élever un enfant de moins de douze ans peut intervenir après un congé parental. Mais la durée du maintien des droits à l'avancement ne peut dépasser 5 ans sur l'ensemble de la carrière.

À l'expiration d'une disponibilité d'office, si aucune mesure de reclassement n'a été possible, l'agent est, soit réintégré dans son administration, soit admis à la retraite, soit, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

**Une version plus longue, avec tableaux récapitulatifs de cette fiche est disponible en ligne ([www.snesup.fr](http://www.snesup.fr)), rubrique *Agir puis Outils militants / Mémos et fiches pratiques*. ■**

