

# Fiche pratique des **CDG NORMANDS**



Décembre 2025

## LA DISPONIBILITE

### L'ESSENTIEL

La disponibilité est l'une des positions statutaires prévue par les articles L514-1 à L514-8 du code général de la fonction publique.

Son régime juridique est précisé par le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

La disponibilité est définie comme « la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite ».

### Agents concernés

Seuls les fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet peuvent bénéficier d'une disponibilité au sens statutaire.

La mise en disponibilité des fonctionnaires titulaires à temps non complet occupant des emplois dans plusieurs collectivités ou établissements est prononcée par décision conjointe des différentes autorités territoriales concernées. (*Article 11 du décret n°91-298*). La disponibilité doit intervenir obligatoirement aux mêmes dates dans chacune des collectivités.

Les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels de droit public ne peuvent pas être placés en disponibilité. Toutefois, ils peuvent bénéficier de congés non rémunérés dont les motifs et les effets sont proches. (*Articles 13 et 14 du décret n°92-1194 (fonctionnaires stagiaires) / Articles 15 à 18-1 du décret n°88-145 (contractuels de droit public)*).

### Les différents cas de disponibilité

L'article L514-4 du code général de la fonction publique prévoit deux types de disponibilités :

- la disponibilité sur demande (de droit ou sur autorisation)
- la disponibilité d'office

La disponibilité sur demande peut être de droit ou soumise à autorisation. Elle correspond au souhait d'un fonctionnaire d'interrompre provisoirement sa carrière. Le régime juridique de la disponibilité sur demande est fixé par les articles 21 à 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

La disponibilité d'office est une solution provisoire prononcée obligatoirement par l'autorité territoriale, notamment lorsqu'un fonctionnaire ne peut être immédiatement réintégré dans son cadre d'emplois d'origine.

Le régime juridique de la disponibilité d'office est fixé par les articles 18 à 20 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

Type de disponibilité	Motif	Durée
Disponibilité accordée de droit	1/ Elever un enfant âgé de moins de 12 ans	3 ans au maximum renouvelables jusqu'au 12 ans de l'enfant
	2/ Donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il 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	3 ans au maximum renouvelables sans limitation tant que les conditions sont remplies
	3/ Suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il 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	3 ans au maximum renouvelables sans limitation tant que les conditions sont remplies
	4/ Les fonctionnaires exerçant un mandat d'élu local bénéficient à leur demande d'une mise en disponibilité de plein droit	Durée du mandat
	5/Pour une adoption si l'agent se rend dans un département d'outremer, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants s'il est titulaire d'un agrément	6 semaines par agrément Le fonctionnaire qui interrompt cette période a droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue
Disponibilité sous réserve des nécessités de services	1/Etudes ou recherches présentant un intérêt général	3 ans renouvelables une fois pour une durée égale
	2/ Convenances personnelles	Suppression de l'obligation de réintégration de 18 mois pour prolonger une disponibilité pour convenances personnelles au-delà de 5 ans.
	3/ Créer ou reprendre une entreprise au sens des articles L. 5141-1, L. 5141-2 et L. 5141-5 du code du travail	2 ans au maximum non renouvelable
Disponibilité d'office	1/ Les fonctionnaires exerçant les fonctions de membres du gouvernement, un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du parlement européen sont placés en disponibilité d'office	Durée du mandat
Disponibilité dans l'attente d'une ré intégration	1/ Les fonctionnaires qui, parvenus à l'expiration d'une période de détachement, de mise hors cadres, de congé parental ou remis à la disposition de leur administration d'origine au cours d'une de ces périodes, ont refusé un emploi relevant de la même collectivité, que leur grade leur donne vocation à occuper sont placés d'office en disponibilité	3 ans maximum Cette période de disponibilité est prorogée de plein droit jusqu'à la présentation de la 3ème proposition d'emploi
	2/ Les fonctionnaires qui ont refusé un poste après un détachement, une disponibilité de droit pour raisons familiales ou une disponibilité d'office pour raison de santé (disponibilité d'office)	Jusqu'à sa ré intégration
	3/ Le fonctionnaire, placé en détachement ou en position hors cadres, et qui demande à ré intégrer son administration avant le terme du détachement ou de sa position hors cadres (placement en disponibilité faute d'emploi vacant)	Jusqu'à sa ré intégration ou, à défaut jusqu'à la fin prévue du détachement ou de la position hors cadres

## La procédure

Le fonctionnaire doit en faire la demande écrite en précisant le type de disponibilité, la durée et la date souhaitée de mise en disponibilité. La demande doit être accompagnée des justificatifs prouvant que l'agent remplit les conditions.

Aucun texte n'impose explicitement au fonctionnaire de délai pour présenter sa demande, mais, s'agissant d'une disponibilité soumise à autorisation de l'employeur, un préavis de 3 mois maximum peut lui être opposé.

*Article L. 511-3 du code général de la fonction publique*

L'autorité territoriale dispose d'un délai de 2 mois à compter de la date de réception de la demande pour y répondre. Passé ce délai, le silence gardé par l'autorité territoriale vaut acceptation de la demande de disponibilité.

L'employeur peut assortir son acceptation d'un délai de préavis de 3 mois maximum.

Depuis le 1er janvier 2020, l'administration n'est plus tenue de saisir la commission administrative paritaire (CAP) préalablement à sa décision, que ce soit pour les mises en disponibilité ou pour leur renouvellement.

En revanche, le fonctionnaire conserve la faculté de demander la saisine de la CAP s'il considère qu'une décision lui est défavorable, notamment un refus de placement en disponibilité, de renouvellement ou de réintégration.

L'avis de la CAP ne lie pas l'autorité territoriale. Cependant, si elle prend une décision contraire à cet avis, elle doit informer la CAP, dans un délai d'1 mois, des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis.

Une demande de disponibilité sur autorisation ne peut être refusée qu'en raison des nécessités du service ou en cas d'avis d'incompatibilité de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) en matière de déontologie.

La décision de mise en disponibilité prend la forme d'un arrêté, le cas échéant après que l'autorité territoriale ait recueilli l'avis du référent déontologue et/ou de la HATVP.

## Le contrôle déontologique

Depuis le 1er février 2020, les compétences de la Commission de déontologie ont été transférées à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), dont la saisine n'est pas systématique.

En conséquence, le fonctionnaire, en disponibilité après le 01/ 02/2020, qui souhaite exercer une activité privée ou libérale lucrative pendant sa disponibilité doit demander l'accord de son employeur par écrit. Il appartient en premier lieu à l'autorité territoriale de contrôler si cette activité privée est compatible avec les fonctions publiques exercées par le fonctionnaire.

En cas de doute sérieux, elle peut solliciter l'avis du référent déontologue. Si, malgré cet avis, le doute persiste, l'autorité territoriale doit saisir la HATVP.

Dans tous les cas, l'autorité territoriale peut procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que les motifs invoqués pour bénéficier d'une disponibilité correspondent à l'activité réelle du fonctionnaire.

Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité territoriale saisit la HATVP.

## Cas du fonctionnaire exerçant une activité pendant la disponibilité

Le fonctionnaire en disponibilité peut exercer une activité professionnelle. Toutefois, l'exercice d'une activité professionnelle peut être limité. En effet, cette activité doit correspondre aux motifs de la disponibilité.

Par exemple, dans le cadre d'une disponibilité pour se consacrer à ses enfants ou à donner des soins, l'exercice d'une activité ne sera autorisé que dans la mesure où celle-ci lui permet de s'occuper de(s) personne(s) dont il prend soin.

L'agent en disponibilité peut aussi exercer une activité publique en tant qu'agent contractuel de droit public. Par contre, il lui est interdit de se faire employer par sa propre collectivité d'origine.

Si l'agent exerce une activité privée, il est tenu de respecter les règles de déontologie. L'autorité territoriale fait 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 en cette position.

## La situation de l'agent

En règle générale, l'agent en disponibilité voit sa carrière figée. Il ne perçoit aucune rémunération et n'acquiert aucun droit à pension. La disponibilité n'ouvre pas non plus droit à indemnisation chômage.

Cas particulier : la disponibilité pour élever un enfant, le temps passé en disponibilité pour élever un enfant de moins de douze ans est pris en compte dans la constitution du droit à pension dans la limite de trois ans par enfant né ou adopté.

## Maintien des droits à avancement

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Par dérogation à ce principe, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie :

- d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle,
- ou d'une disponibilité pour élever un enfant (sans exercice d'une activité professionnelle),

Le décret 2025-1169 du 5 décembre 2025 simplifie la gestion du droit à la conservation des droits à l'avancement du fonctionnaire, placé en disponibilité et qui exerce, durant cette période, une activité professionnelle. Désormais, l'agent devra fournir des pièces justificatives justifiant de sa situation uniquement à son retour de disponibilité.

**Les périodes des disponibilités en cours à cette date restent soumises aux obligations de transmission en fin d'année, des justificatifs d'activité professionnelle, pour les droits à avancements.**

**Les renouvellements intervenants à partir du 7/12/2025 seront soumis aux nouvelles dispositions.**

## Prise en compte de l'activité professionnelle

Activité salarié	Activité indépendante	Création ou reprise d'entreprise
<p><b>Le critère à prendre en compte est la quotité de temps de travail.</b></p> <p>Le fonctionnaire ne peut acquérir une durée de services effectifs d'un an qu'à la condition d'avoir travaillé au moins 600 heures au cours de cette période.</p> <p>Le nombre d'heures est à proratiser en fonction de la durée de la disponibilité si elle est inférieure à un an.</p>	<p><b>Le critère à prendre en compte est le revenu généré.</b></p> <p>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 ».</p> <p>Les trimestres sont calculés sur la base de 150 heures, avec un maximum de quatre trimestres par année civile.</p> <p>Pour 2023, un revenu d'au moins 6 762 € permet de valider 4 trimestres</p>	Aucune condition de revenu n'est exigée

## LES EXEMPLES PRATIQUES

Un agent placé en disponibilité pour convenances personnelles pour 6 mois à compter du 01/05/2022, il réintègre le 01/11/2022.

Pendant sa disponibilité il a été salarié et a travaillé :

Cas 1 : CDD 3 mois à temps complet ce qui représente plus 450 heures travaillées.

Conserve-t-il ses droits à avancement s'il fournit les justificatifs ?

OUI, il conserve ses 6 mois d'ancienneté, car pour une disponibilité de 6 mois, il faut avoir travaillé au moins 300 heures (600h/an donc pour 6 mois -> 300 h)

Cas 2 : CDD 250 heures.

Conserve-t-il ses droits à avancement s'il fournit les justificatifs ?

NON, il ne conserve aucun droit à avancement car pour une disponibilité de 6 mois, il fallait faire au moins 300 heures pour y prétendre (600h/an donc pour 6 mois -> 300 h)

### Le renouvellement de disponibilité

Sauf dans le cas où la disponibilité n'excède pas 3 mois, le fonctionnaire doit adresser une demande de renouvellement trois mois avant la fin prévue de sa disponibilité.

La décision de renouvellement intervient après une procédure identique à celle précédant la décision initiale et elle prendra les mêmes formes que la décision initiale. La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) sera éventuellement saisie si l'agent se propose de changer d'activité pendant un délai de trois ans à compter de sa mise en disponibilité

La décision de renouvellement prendra les mêmes formes que la décision initiale. Si l'autorité territoriale refuse le renouvellement de disponibilité, sa décision doit être motivée. L'agent peut demander à bénéficier d'un autre type de disponibilité. Dans ce cas, il doit remplir toutes les conditions requises pour bénéficier de cette nouvelle disponibilité.

### Cas particulier : la disponibilité pour convenances personnelles

La disponibilité pour convenances personnelles est limitée à 10 ans pour l'ensemble de la carrière.

Le décret 2025-1169 du 5 décembre 2025 vient amender le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 en supprimant l'obligation de reprise de 18 mois continus pour pouvoir renouveler sa disponibilité pour convenances personnes au-delà d'une première période de cinq ans.

Cette nouvelle disposition s'applique aux mises en disponibilité pour convenances personnelles et à leurs renouvellements prenant effet à la compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, **soit le 07/12/2025**.

A défaut de poste vacant lors de la demande de réintégration, l'agent sera maintenu en disponibilité et pourra percevoir l'allocation de retour à l'emploi.

*Article 26 du décret n°86-68 modifié par l'article 2 du décret 2025-1169 du 5 décembre 2025.*

La disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise (limitée à deux ans au maximum) peut se cumuler avec la disponibilité pour convenances personnelles pour une durée maximale de cinq ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité.

## LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

[Code général de la FPT](#)

[Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration](#)

[Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet –](#)

[Décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics](#)

[Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales](#)

[Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique](#)

[Décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour éllever un enfant](#)

[Décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique.](#)



#### **L'assistance statutaire**

Service juridique  
[juriste@cdg14.fr](mailto:juriste@cdg14.fr)  
02 31 15 50 20

#### **Service carrières**

[service.carrieres@cdg27.fr](mailto:service.carrieres@cdg27.fr)  
02 32 30 35 13

#### **L'assistance statutaire**

Service Juridique et Documentation  
[cdg50@cdg50.fr](mailto:cdg50@cdg50.fr)  
02 33 77 89 00

#### **Pôle Gestion de l'Emploi et des Carrières**

[emploi@cdg61.fr](mailto:emploi@cdg61.fr)

#### **L'assistance statutaire**

Service juridique et documentation  
Juristes / Conseillers statutaires  
[service.juridique@cdg76.fr](mailto:service.juridique@cdg76.fr)  
02 27 76 27 76



**COOPÉRATION CDG NORMANDS**  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE