

Mesdames et Messieurs les Maires et les
Présidentes et Présidents
d'Etablissements Publics d'Eure-et-Loir

Luisant, le 9 avril 2019

Réf : RRH/CIRCULAIRE n°2019-04

Destinataires : collectivités et EP affiliés

Mode de transmission : courriel aux collectivités concernées

Objet : Actualités juridiques : Des modifications concernant le régime des disponibilités

Le nouveau droit à avancement en période de disponibilité

Les modifications concernant les disponibilités pour convenances personnelles

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié le régime juridique de certaines disponibilités, en créant un droit à avancement « lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement ». Ce dispositif est applicable aux trois fonctions publiques.

Le décret d'application de ce dispositif législatif a été publié le 28 mars 2019.

Pour la Fonction Publique Territoriale, ce décret est venu modifier 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°2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique précise ainsi **les modalités de mise en œuvre du droit à avancement reconnu pour le fonctionnaire qui travaille durant une période de disponibilité.**

Ces dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement au cours d'une disponibilité qui s'appliquent aux mises en disponibilité ou renouvellement de disponibilité prennent effet à compter du 7 septembre 2018.

Le décret n°2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique modifie également le régime juridique de la disponibilité pour convenances personnelles, et notamment les règles concernant sa durée et son renouvellement.

Ces dispositions relatives à la disponibilité pour convenances personnelles s'appliquent quant à elles à compter du 29 mars 2019.

Ces dispositions ont pour but de favoriser la diversification des parcours professionnels et de « valoriser la mobilité entre secteur public et secteur privé ». Les agents qui font le choix d'exercer temporairement une activité professionnelle au cours de leur disponibilité, puis de revenir dans la fonction publique, ne verront plus leur carrière interrompue.

La présente circulaire a pour objet de vous présenter les nouveaux dispositifs institués par le décret n°2019-234 du 27 mars 2019.

Vous trouverez également en annexe une fiche récapitulative de toutes les disponibilités susceptibles d'être sollicitées par un fonctionnaire.

I. La prise en compte de droits à avancement pendant une période de disponibilité

L'article 9 du décret n°2019-234 est venu modifier les dispositions de l'article 21 du décret n°86-68 comme suit :

➤ Le nouveau droit à avancement pour les périodes de disponibilité

Jusqu'à présent, lorsque l'agent partait en disponibilité, il ne bénéficiait ni de rémunération, ni de droits à avancement et à retraite.

Désormais les agents qui exercent une activité professionnelle au cours de leur disponibilité pourront bénéficier, pendant une durée maximale de 5 ans, de leurs droits à l'avancement d'échelon et de grade.

En revanche, le décret ne précise pas si cette période est prise en compte pour le calcul du droit à la promotion interne.

➤ Les disponibilités concernées sont les suivantes :

➔ aux disponibilités sur autorisation suivantes :

- aux disponibilités pour convenances personnelles,
- aux disponibilités pour création ou reprise d'entreprise,
- aux disponibilités pour études ou recherches présentant un intérêt général.

➔ aux disponibilités de droit pour raisons familiales (par exemple, pour suivre leur conjoint, pour élever un enfant de moins de 8 ans, ou pour donner des soins à un enfant à charge ou 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),

Les disponibilités de droit pour l'exercice d'un mandat d'élu local sont exclues de ce dispositif.

➤ Le droit à avancement s'applique aux disponibilités qui prennent effet à compter du 7 septembre 2018.

La conservation des droits à avancement s'applique aux **mises en disponibilité et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018**.

Aussi, les disponibilités en cours à cette date ne peuvent bénéficier du droit à avancement.

➤ Les conditions à remplir pour bénéficier du droit à avancement durant une période de disponibilité :

Pour conserver leurs droits à l'avancement d'échelon et de grade au cours de leur disponibilité, les agents devront exercer une **activité professionnelle, salariée (privée, et sans doute publique comme contractuel) ou indépendante, à temps complet ou à temps partiel** :

- l'activité salariée devra correspondre à une quotité de travail ≥ 600 heures par an,
- l'activité indépendante devra générer un revenu dont le montant brut annuel permet de valider 4 trimestres d'assurance vieillesse,
- pour la création ou la reprise d'entreprise, aucune condition de revenu n'est exigée

En outre, le maintien des droits à l'avancement d'échelon et de grade est **conditionné par la transmission à l'autorité de gestion, une fois par an, à une date définie par elle et au plus tard avant le 1^{er} janvier de chaque année suivant le premier jour de son placement en disponibilité** des pièces justifiant de l'exercice effectif d'une activité professionnelle, qui seront définies par arrêté ministériel.

A défaut de satisfaire à cette obligation de transmission, le fonctionnaire ne peut prétendre au bénéfice de ses droits à avancement correspondant à la période concernée.

Cet arrêté ministériel n'est toujours pas paru à ce jour.

➤ Concernant l'étendue du droit à avancement

Sur ce point, le décret n'est pas précis.

La seule certitude réside dans le fait que ce droit au maintien des droits à avancement de grade et d'échelon est limité à 5 ans.

Cependant, on peut valablement penser que le fonctionnaire, qui aura transmis les pièces justificatives en temps voulu, bénéficiera d'un an d'ancienneté si l'agent remplit les conditions sus évoquées, et ce même si la disponibilité accordée n'a pas couvert l'année entière écoulée.

Le Centre de Gestion vous confirmera son analyse.



Le Centre de Gestion invite tous les employeurs publics ayant accordé des disponibilités ou des renouvellements de disponibilité prenant à effet à partir du 7 septembre 2018, à écrire aux agents concernés pour leur signifier leur nouveau droit à avancement et les conditions pour en bénéficier.

Les modèles d'arrêtés proposés par le Centre de gestion ont été actualisés (mise en disponibilité, renouvellement ou réintégration), ainsi que l'imprimé de saisine de la CAP.

II. Les changements concernant le régime de la disponibilité pour convenances personnelles

L'article 6 du décret n°2019-234 est venu modifier les dispositions de l'article 21 du décret n°86-68 comme suit :

- L'allongement de la durée de la période initiale de disponibilité pour convenances personnelles à 5 ans

La disponibilité pour convenances personnelles est actuellement limitée à 3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 10 ans.

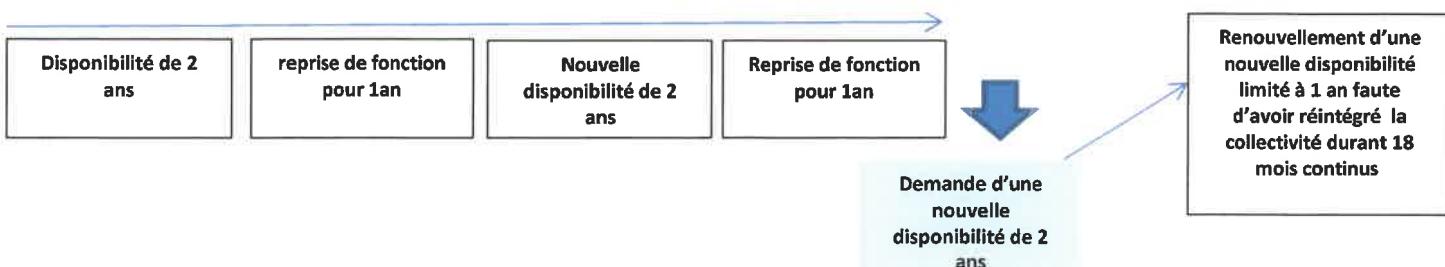
Les nouvelles dispositions portent la durée de la période de disponibilité à 5 ans maximum, renouvelable dans la limite d'une durée cumulée de 10 ans pour l'ensemble de la carrière.

Au plus tard au terme d'une période de 5 ans de disponibilité pour convenances personnelles, le renouvellement ne pourra être accordé que **sous réserve d'avoir demandé une réintégration et d'avoir accompli au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique** (à priori pas nécessaire dans les effectifs de son employeur d'origine).

Il semble résulter de ces dispositions que les périodes en maintien en disponibilité durant lesquelles l'agent sera placé, faute de pouvoir être réintégré sur un emploi vacant, ne seront pas comptabilisés comme des services effectifs.

Faute de précision dans le décret, il semble que la période de disponibilité initiale de 5 ans ne doit pas être nécessairement continue.

Ainsi, il conviendra d'être vigilent si un agent alterne successivement disponibilité et réintégration :



Les disponibilités de droit ne sont pas concernées par l'obligation de réintégrer la fonction publique avant de pouvoir bénéficier d'une nouvelle période de disponibilité. Ces dispositions concernent uniquement les disponibilités pour convenances personnelles.

- **La limitation de la période de disponibilité initiale accordée suite à une disponibilité pour création ou reprise d'entreprise.**

L'article 6 du décret n°2019-234 précise désormais que le **cumul de la disponibilité pour création ou reprise d'entreprise avec une disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder une durée maximale de cinq ans** lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité.

Ainsi, si un agent qui a déjà sollicité une disponibilité pour création d'entreprise limitée à 2 ans sollicite ensuite l'octroi d'une disponibilité pour convenances personnelles, la période initiale de cette dernière sera au maximum de 3 ans.

- **L'entrée en vigueur de ces dispositions concernant la disponibilité pour convenances personnelles**

Ces changements seront applicables le lendemain de la publication du décret au Journal Officiel, soit à compter du 29 mars 2019.

L'article 17 du décret n°2019-234 précise que les périodes de disponibilité accordées avant le 29 mars 2019 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.

Ainsi, un agent qui serait en disponibilité depuis le 29 mars 2018 pourra solliciter sans problème le renouvellement de sa disponibilité sans nécessité de réintégration, jusqu'au 29 mars 2024 (soit 1 an de disponibilité non prise en compte + 5 ans).

Ainsi, un agent qui serait en disponibilité depuis le 1er janvier 2018 pour 2 ans pourra solliciter sans problème le renouvellement de sa disponibilité sans nécessité de réintégration, jusqu'au 1^{er} janvier 2025 (soit disponibilité accordée jusqu'au 1.01.2020 non prise en compte + 5 ans).

Je vous prie d'agrérer, Madame le Maire, Monsieur le Maire, Madame la Présidente, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations.



Le Président,

Bertrand MASSOT

SYNTHESE SUR LE REGIME DES DISPONIBILITES

Référence juridique : Article 72 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 et Décret n° 86-68 du 13/01/1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux

Définition : La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse en principe de bénéficier, dans cette position, de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite. S'il n'acquiert pas d'ancienneté dans la fonction publique durant cette période, il conserve les droits acquis avant.

Par dérogation : - Lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement d'échelon et de grade - cette disposition ne concerne que les disponibilités débutant ou renouvelées à compter du 7 septembre 2018.
- Pour les enfants nés ou adoptés après le 01/01/2004, le temps passé en disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans est pris en compte dans la constitution des droits à pension.

- En cas de placement en disponibilité d'office pour inaptitude physique, la collectivité peut être amenée à verser des indemnités de coordination pour les agents CNRACL.

Durant une période de disponibilité, l'agent n'ayant pas été privé involontairement de son emploi et ce dernier n'ayant pas définitivement rompu tout lien avec ce dernier, il ne peut percevoir des allocations chômage.

En revanche, il pourra exercer une activité professionnelle sous réserve d'une part que cette activité corresponde aux motifs de la disponibilité, et d'autre part, que l'agent respecte la réglementation applicable définie par le décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique (information du cumul, obligation de l'avis préalable de la commission de déontologie en cas d'exercice d'une activité privée lucrative... - Cf. fiche thématique du CDG 28 sur la commission de déontologie et la cessation temporaire ou définitive de fonctions publiques).
L'agent en disponibilité peut notamment exercer une activité publique en tant que contractuel. Par contre, il lui est interdit de se faire employer par sa propre collectivité d'origine.
L'autorité territoriale peut faire 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.

N'étant pas en position d'activité, le fonctionnaire ne peut se présenter à un concours interne (art.36 Loi n°84-53), et ne peut bénéficier d'aucun congé statutaire (maladie, annuels....).

Bénéficiaires : Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier de cette position qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet. Toutefois, les stagiaires et les contractuels peuvent bénéficier de congés non rémunérés dont les régimes sont proches aux différents types de disponibilité.

Remplacement d'un agent en disponibilité :

- ➔ Pour rappel, il n'est pas possible d'avoir recours au contrat « remplacement d'un agent public momentanément indisponible » pour remplacer un agent parti en disponibilité ; ce cas de figure n'étant pas prévu à l'article 3-1 de la loi n°84-53 du 26/01/1984,
 - ➔ En cas de mise en disponibilité de droit, le poste de l'agent n'est vacant que si la disponibilité est de longue durée (supérieure à 6 mois) ; en cas de disponibilité sur autorisation, l'emploi est vacant dès la mise en disponibilité,
- Compte tenu de ces éléments et du droit de l'agent à solliciter une réintégration anticipée, il est préconisé de ne pas recruter dans l'immédiat son remplaçant sur un emploi permanent. Le Centre de gestion préconise de recruter le remplaçant dans un premier temps sur un contrat « accroissement temporaire d'activité » limité à 12 mois maximum sur une période de 18 mois.

1 – LES DIFFERENTS TYPES DE DISPONIBILITE :

Il existe deux types de disponibilité :

- La disponibilité accordée sous réserve des nécessités de service qui doit faire l'objet d'un avis préalable de la Commission Administrative Paritaire (CAP),
 - La disponibilité accordée de plein droit qui ne peut être refusée même pour des motifs liés à l'intérêt du service,
- Le fonctionnaire peut également être placé en disponibilité dans l'attente d'une réintégration après avis de la CAP (art. 27 du décret n°86-68 et CAA Paris du 17/12/1998/CH de Gonesse).
- Face à une demande de mise en disponibilité, il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si la demande relève d'une disponibilité de droit ; et à défaut de pouvoir y prétendre, examiner la demande au regard des disponibilités sur autorisation.

Type	Motif	Durée	Procédure d'attribution ou renouvellement	Références juridiques	
	Etudes ou recherches présentant un intérêt général	Période de 3 ans maximum, renouvelables une fois pour une durée égale	<p>1. Demande écrite de l'agent précisant le type de disponibilité, la durée et la date souhaitée, accompagnée des justificatifs prouvant que l'agent remplit les conditions.</p> <p>Il précise éventuellement s'il envisage d'exercer une activité privée et laquelle. La demande de renouvellement doit être adressée au moins 3 mois avant la date d'effet souhaitée. Aucun délai n'est prévu pour la demande initiale.</p> <p><u>NOTA :</u> Le silence gardé pendant 2 mois vaut acceptation de la demande de l'agent.</p> <p>2. Le cas échéant, avis préalable de la Commission de Déontologie, si l'agent a indiqué vouloir exercer une activité privée connue durant sa disponibilité ou s'il s'agit d'une disponibilité pour création d'entreprise.</p> <p>3. Avis obligatoire et préalable de la CAP sur l'octroi ou le refus</p> <p>Cet avis ne lie pas l'autorité territoriale, qui devra informer la CAP dans les 30 jours de toute décision contraire.</p> <p><u>NOTA :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ Possibilité pour l'autorité territoriale, par décision dument motivée en droit et en fait, de refuser la disponibilité pour nécessités de services (prouver que l'agent est indispensabile au bon fonctionnement du service), ou le cas échéant en cas d'avis d'incompatibilité de la commission de déontologie. ➢ Possibilité pour l'autorité territoriale, d'exiger un préavis de 3 mois maximum <p>4. Prise de l'arrêté individuel de mise en disponibilité précisant la date de mise en disponibilité, la durée de la disponibilité et le délai dans lequel l'agent doit demander le renouvellement de sa disponibilité ou sa réintégration, les conditions lui permettant éventuellement de bénéficier de droit à avancement, l'obligation d'informer son employeur de l'exercice d'une activité privée.</p> <p>5. Notification de l'arrêté à l'agent avant la date de prise d'effet de la mise en disponibilité.</p>	Art. 21 du décret n°86-68 a)	
	Disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service	Convenances personnelles	<p>Période de 5 ans maximum, renouvelables dans la limite de 10 ans pour l'ensemble de la carrière, à la condition que l'agent au plus tard au terme d'une période de disponibilité de 5 ans, ait accompli – après avoir été réintégré –, au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique.</p> <p>Toutefois, le cumul avec une disponibilité pour création d'entreprise ne peut excéder 5 ans.</p>	<p>Art. 21 du décret n°86-68 b)</p> <p>Art. 14 bis de la loi n°83-634</p>	
			Créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L. 5141-1, L5141-2 et L5141-5 du code du travail	<p>Période de 2 ans au maximum</p> <p><u>NOTA :</u> Si l'agent informe son employeur qu'il va exercer une activité privée durant sa disponibilité, il doit en informer l'employeur au moins 3 mois avant le début de son activité, afin qu'il saisisse la Commission de déontologie pour avis obligatoire. Cette obligation existe pendant un délai de trois ans à compter de sa mise en disponibilité, pour l'octroi ou le renouvellement, mais également en cas de changement d'activité privée durant la disponibilité.</p>	Art. 23 du décret n°86-68

Type	Motif	Durée	Procédure d'attribution ou renouvellement	Références juridiques
	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	Période de 3 ans au maximum renouvelables sans limitation tant que les conditions sont remplies	<p>1. Demande écrite de l'agent précisant le type de disponibilité, la durée et la date souhaitée, accompagnée des justificatifs prouvant que l'agent remplit les conditions (certificat du médecin, courrier employeur du conjoint, agrément...). Il précise éventuellement s'il envisage d'exercer une activité privée et laquelle. La demande de renouvellement doit être adressée au moins 3 mois avant la date d'effet souhaitée.</p> <p>Aucun délai n'est prévu pour la demande initiale. Sauf pour la demande de disponibilité pour effectuer une adoption doit quant à elle être formulée par lettre recommandée au moins 2 semaines avant le dépôt.</p> <p><u>NOTA :</u> Le silence gardé 2 mois vaut acceptation de la demande de l'agent.</p>	Art. 24 - 1° du décret n°86-68
	Elever un enfant âgé de moins de 8 ans	Période de 3 ans au maximum renouvelables sans limitation tant que les conditions sont remplies	<p>1. Le cas échéant, avis préalable de la Commission de Déontologie, si l'agent a indiqué vouloir exercer une activité privée connue durant sa disponibilité.</p> <p><u>NOTA :</u> ▷ Impossibilité pour l'autorité territoriale de refuser la disponibilité pour nécessités de services</p> <p>MAIS ▷ Possibilité pour l'autorité territoriale, de refuser si les conditions ne sont pas remplies ou le cas échéant en cas d'avis d'incompatibilité de la commission de déontologie.</p>	Art. 24 - 1° du décret n°86-68
	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	Période de 3 ans au maximum renouvelables sans limitation tant que les conditions sont remplies	<p>2. Prise de l'arrêté individuel de mise en disponibilité précisant la date de mise en disponibilité, la durée de la disponibilité et le délai dans lequel l'agent doit demander le renouvellement de sa disponibilité ou sa réintégration, les conditions lui permettant éventuellement de bénéficier de droit à avancement, l'obligation d'informer son employeur de l'exercice d'une activité privée.</p> <p>3. Notification de l'arrêté à l'agent avant la date de prise d'effet de la mise en disponibilité</p>	Art. 24 - 2° du décret n°86-68
	Fonctionnaire titulaire d'un mandat d'élu local	Durée du mandat	<p>Ne peut être accordée qu'après l'élection</p> <p>Pour effectuer une adoption - pour se rendre dans un DOM TOM, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants <u>s'il est titulaire d'un agrément</u></p>	<p>Art. 24 du décret N°86-68 – 5^{ème} al.</p> <p><u>NOTA :</u> Si l'agent informe son employeur qu'il va exercer une activité privée durant sa disponibilité, il doit en informer l'employeur au moins 3 mois avant le début de son activité, afin qu'il saisisse la commission de déontologie pour avis obligatoire. Cette obligation existe pendant un délai de trois ans à compter de sa mise en disponibilité, pour l'octroi ou le renouvellement, mais également en cas de tout changement d'activité privée durant la disponibilité. Pour rappel, cette activité doit également être compatible avec le motif de la disponibilité accordée (un agent en disponibilité pour élever son enfant peut ainsi valablement exercer les missions d'assistante maternelle).</p>

Type	Motif	Durée	Procédure d'attribution ou renouvellement	Références juridiques
Disponibilité d'office dans l'attente d'une réintigration	Les fonctionnaires qui, parvenus à l'expiration d'une période de détachement, 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	3 ans maximum Cette période de disponibilité est protégée de plein droit jusqu'à la présentation de la 3 ^{ème} proposition d'emploi ; (ensuite l'agent doit être licencié après avis de la CAP)	<p>Suite à la demande de réintigration de l'agent :</p> <ol style="list-style-type: none"> Proposition d'un poste vacant correspondant au grade et à la durée hebdomadaire de services de l'agent adressée par écrit à l'agent, Refus écrit du poste par l'agent, Avis obligatoire et préalable de la CAP sur la mise en disponibilité d'office, Prise de l'arrêté individuel de mise en disponibilité d'office, Notification de l'arrêté à l'agent avant la date de prise d'effet de la mise en disponibilité. <p>NOTA : L'agent qui a refusé le poste ne peut bénéficier des allocations chômage. En revanche, l'agent en attente de réintigration faute d'emploi vacant peut bénéficier du versement des allocations chômage, à la charge de l'employeur.</p>	Art. 20 du décret n°86-68
Disponibilité d'office pour raison de santé à l'expiration des droits maladie rémunérés	Les fonctionnaires qui ont refusé un poste après une disponibilité de droit pour raisons familiales ou une disponibilité d'office pour raison de santé	Jusqu'à sa réintigration	Jusqu'à sa réintigration ou, à défaut jusqu'à la fin prévue du détachement (au terme du détachement, maintien en surnombre durant un an maximum faute d'avoir été réintégré avant une éventuelle prise en charge par le CDG)	Art. 10 et 17 du décret n°86-68
Disponibilité d'office pour raison de santé à l'expiration des droits maladie rémunérés	Le fonctionnaire, placé en détachement, et qui demande à réintégrer son administration avant le terme du détachement alors qu'il n'existe pas d'emploi vacant			
Disponibilité d'office pour raison de santé à l'expiration des droits maladie rémunérés	A expiration des droits à congé de maladie rémunérés, placement en disponibilité d'office jusqu'au reclassement, licenciement ou mise à la retraite pour invalidité Si l'agent ne bénéficie pas de la période de préparation au reclassement (PPR)	Maximum 1 an à compter de l'expiration des droits maladie rémunérés (CMO, CLD ou CLM), renouvelable 2 fois si aucune possibilité de reclassement n'est intervenu ; possibilité une 3 ^e fois si le Comité Médical estime que l'agent peut être reclassé (ensuite l'agent doit être mis en retraite invalidité s'il est affilié à CNRACL ou licencié s'il est affilié à l'IRCATNEC)	<ol style="list-style-type: none"> Avis obligatoire et préalable du Comité médical ou de la Commission de réforme déclarant l'agent inapte à ses fonctions (=> reclassement à prévoir) ou à toutes fonctions (licenciement ou retraite pour invalidité), Prise de l'arrêté individuel de mise en disponibilité d'office pour raison de santé, Notification de l'arrêté à l'agent 	Art. 72 de la loi n°84-53 Art. 19 du décret n°86-68

2 – LA FIN DE LA DISPONIBILITÉ :

Les modalités de réintégration diffèrent selon qu'il s'agit d'une disponibilité accordée de droit ou d'une disponibilité accordée sous réserve des nécessités de service.

- **Dispositions communes concernant la réintégration**

- **La demande de réintégration**

L'**agent doit adresser sa demande de réintégration 3 mois avant la fin de sa disponibilité en cours sauf si celle-ci n'excède pas trois mois**. Le non-respect de ce délai ne permet cependant pas de refuser la réintégration pour ce motif. Dans ce cas, la réintégration est prévue dès la date d'acceptation de la disponibilité par l'autorité territoriale.

En cas d'absence de demande de renouvellement ou de réintégration à l'expiration de sa disponibilité, l'autorité territoriale peut radier des cadres l'agent après respect d'une procédure semblable à celle de l'abandon de poste. En effet, il appartient à l'autorité territoriale dans un premier temps de mettre en demeure l'intéressé de reprendre son service dans un délai fixé par elle ou de demander le renouvellement de sa disponibilité (s'il est possible) en précisant expressément qu'à défaut, il sera radié des cadres sans mise en demeure complémentaire.

A défaut de mise en demeure, l'agent qui ne s'est pas manifesté reste placé en disponibilité. Si l'agent ne se manifeste pas dans le délai indiqué, l'autorité territoriale peut prendre un arrêté de radiation des cadres (dont la date d'effet ne sera pas rétroactive et devra tenir des comptes des délais postaux).

L'**agent dispose d'un droit à solliciter une réintégration anticipée à tout moment** (c'est-à-dire à une date antérieure à celle de l'expiration de la période initialement fixée). La demande de l'agent doit alors être traitée comme une demande normale de réintégration.

- **La vérification de l'aptitude physique de l'agent**

La **réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade**. Le fonctionnaire qui, à l'issue de sa disponibilité ou avant cette date, s'il sollicite sa réintroduction anticipée, ne peut être réintégré pour cause d'inaptitude physique est soit reclassé, soit mis en disponibilité d'office, soit, en cas d'inaptitude physique à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

- **Les modalités de la réintégration**

Les conditions de réintégration diffèrent en fonction du type de disponibilité :

NOTA : un poste occupé par un agent contractuel est toujours considéré comme vacant : l'agent contractuel peut être licencié.

Procédure au terme de la disponibilité					
Type	Motif	Réintégration pour mutation	Démission	Demande de réintégration	
Etudes ou recherches présentant un intérêt général	Convenances personnelles	1. Demande de réintégration de l'agent pour mutation 2. Avis préalable de la CAP sur la réintégration 3. A réception de l'arrêté de nomination dans la collectivité d'accueil, prise de l'arrêté de réintégration et de radiation pour mutation à la même date Créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L. 5141-1, L ⁵ 141-2 et L ⁵ 141-5 du code du travail	1. Demande de démission de l'agent L'autorité territoriale dispose d'un délai d'un mois pour statuer. L'absence de réponse dans le délai impartie ne vaut pas décision implicite de rejet. En revanche, une fois le délai expiré, l'autorité, si elle n'a pris aucune décision, est dessaisie de la demande de démission. Le fonctionnaire maintient sa demande de nouvelle demande de démission.	En cas d'un poste vacant* Le fonctionnaire dispose d'un droit à être réintégré dans un délai raisonnable Le fonctionnaire est réintégré après avis de la CAP dans un emploi correspondant à son grade.	Si la durée de disponibilité est égale ou supérieure à 3 ans Le fonctionnaire est réintégré à l'une des trois premières vacances dans la collectivité (art. 72 de la loi 84-53). Ainsi, la réintégration pourra être écartée sur les deux premières vacances mais elle sera de droit à la troisième vacance. Le décompte des emplois vacants commence à partir de la date d'expiration de la période de disponibilité accordée même lorsque l'agent sollicite sa réintégration avant le terme.
Disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service	Exceptionnellement la collectivité d'accueil peut procéder à la réintégration au jour de la mutation.	4. Notification de l'arrêté à l'agent NOTA : à l'issue, l'agent qui souhaite bénéficier d'une autre disponibilité doit être réintégré.	En cas de refus du poste, l'agent est maintenu en disponibilité. Après 3 refus de poste, il est licencié après avis de la CAP.	En l'absence d'un poste vacant, il est maintenu en disponibilité après avis de la CAP.	Dans l'attente d'une proposition, il est maintenu en disponibilité après avis de la CAP.
Disponibilité de droit pour l'exercice d'un mandat local	Fonctionnaire titulaire d'un mandat d'élu local	2. Notification de l'arrêté d'acceptation de la démission à prendre pour fixer la date d'effet. En cas de refus de la démission, la CAP doit être saisie NOTA : En cas de refus de la démission, la CAP doit être saisie.	NOTA : Il ne peut prétendre aux allocations chômage suite au refus du poste proposé. NOTA : Il peut prétendre aux allocations chômage à la charge de l'employeur public s'il remplit les conditions de leur perception. S'il sollicite sa réintégration sans respecter le délai de 3 mois, il ne pourra en bénéficier qu'à l'issue d'un délai de 3 mois suivant sa demande.	NOTA : Il peut prétendre aux allocations chômage à la charge de l'employeur public s'il remplit les conditions de leur perception. S'il sollicite sa réintégration sans respecter le délai de 3 mois, il ne pourra en bénéficier qu'à l'issue d'un délai de 3 mois suivant sa demande.	NOTA : Il peut prétendre aux allocations chômage à la charge de l'employeur public s'il remplit les conditions de leur perception.

Type	Motif	Réintroduction pour mutation	Démission	Procédure au terme de la disponibilité	Si la durée de la disponibilité est égale ou supérieure à 6 mois
Donner des soins	1. Demande de réintroduction de l'agent pour mutation	1. Demande de démission de l'agent.	En cas d'un poste vacant*	En l'absence d'un poste vacant	Si la durée de la disponibilité n'a pas excédé 6 mois
Elever un enfant âgé de moins de 8 ans	2. Avis préalable de la CAP sur la réintégration	L'autorité territoriale dispose d'un délai d'un mois pour statuer.	Le fonctionnaire est réintégré sur un emploi correspondant à son grade après avis de la CAP	Le fonctionnaire est maintenu en surnombre après avis de la CAP pendant un an maximum dans sa collectivité, qui continue de la rémunérer sans qu'il ne soit affecté à un poste. Durant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité lui est proposé en priorité .	Le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emploi et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement, ou équivalent à son grade, car son poste n'était pas vacant.
Autres disponibilités de droit	3. A réception de l'arrêté de nomination dans la collectivité d'accueil, prise de l'arrêté de réintégration et de radiation pour mutation à la même date	L'absence de réponse dans le délai imparti ne vaut pas décision implicite de rejet de la démission. En revanche, une fois le délai expiré, l'autorité, si elle n'a pris aucune décision, est dessaisie de la demande de démission. Le fonctionnaire qui maintient sa demande doit formuler une nouvelle demande de démission.	Lorsqu'il refuse l'emploi proposé, il est placé en disponibilité d'office après avis de la CAP en attendant la prochaine vacance ou d'emploi correspondant à son grade.	La collectivité, le CNFPT et le CDG examinent les possibilités de reclassement. Est également étudiée la possibilité de détachement ou d'intégration directe du fonctionnaire sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emploi au sein de la même collectivité, s'il l'accepte.	Au terme de l'année de surnombre, le fonctionnaire est pris en charge par le CNFPT (catégorie A+) ou le CDG. Le fonctionnaire a priorité pour être affecté dans un emploi correspondant à son grade. La collectivité verse alors une contribution très importante au CDG qui rémunère l'agent jusqu'à ce que l'agent retrouve un poste ou sa mise en retraite. Après 3 refus de poste, l'agent est licencié.

