

Mise en disponibilité du fonctionnaire comment en bénéficier ?

Cesser son activité, temporairement, avec la possibilité de revenir dans la fonction publique, tel est le principe de la mise en disponibilité du fonctionnaire.

Quelles en sont les conditions ?

Quelle durée ?

Quels sont mes droits pendant une disponibilité ?

Puis-je travailler ?

On vous dit tout....

Au cours de sa carrière, un fonctionnaire peut cesser son activité afin de se consacrer, pendant une durée limitée, à un projet personnel, à un parent malade, etc. C'est ce qu'on appelle la mise en disponibilité.

Seuls les titulaires ont la possibilité de bénéficier d'une mise en disponibilité. A la place, les stagiaires et contractuels pourront se tourner vers le congé sans solde dont le fonctionnement est très proche de la mise en disponibilité.

1. La disponibilité de droit

Les motifs de mise en disponibilité de droit

Sont accordées de droit les disponibilités pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans, s'occuper d'un proche nécessitant la présence d'une tierce personne, suivre un conjoint contraint de déménager en raison de sa profession, exercer un mandat local ou effectuer une adoption hors de l'hexagone, etc. L'employeur ne pourra refuser ce type de demandes de disponibilité.

Quelle durée pour une mise en disponibilité de droit ?

Les disponibilités accordées de droit sont valables pour trois ans renouvelables dès lors que les conditions sont remplies.

Le fonctionnaire qui exerce un mandat d' élu local sera mis en disponibilité pendant la durée de son mandat.

2. Les motifs de mise en disponibilité sous réserve de nécessité de service

En dehors des disponibilités de droit, les autres motifs ne donnent pas automatiquement droit à une mise en disponibilité. Ils sont appréciés par l'employeur au regard de la nécessité de service. Si l'employeur n'a aucune possibilité de remplacer l'agent, ce dernier doit rester à son poste, ou a minima remettre à plus tard sa demande de disponibilité.

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonome-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

Trois types de disponibilités

Le législateur a distingué trois types de disponibilités accordées sous réserve de nécessité de service :

- La disponibilité pour « convenances personnelles »,
- La disponibilité pour « faire des études ou recherches présentant un intérêt général »,
- La disponibilité pour « créer ou reprendre une entreprise ».

Travailler quelques temps dans le privé, faire un voyage, suivre une formation... Ce sont là des motifs répondant à la disponibilité pour « convenances personnelles ». « Nous recevons beaucoup de demandes de disponibilité pour convenances personnelles pour reprendre une formation qui ne peut pas être faite dans le cadre des formations professionnelles. Ils veulent se mettre en disponibilité pour s'y consacrer exclusivement. En fonction de la rareté de la ressource et du projet de la personne, on accepte ».

Quelle durée pour la disponibilité sous réserve de nécessité de service ?

La disponibilité pour « **convenances personnelles** » sera accordée pour **cinq ans maximum**. Au-delà, le fonctionnaire peut prolonger sa disponibilité de cinq ans, non **sans avoir, au préalable, réintégrer la fonction publique durant au moins dix-huit mois**.

Une condition rédhibitoire pour inciter la personne à démissionner de la fonction publique ou la réintégrer.

Pour mener des études ou recherches présentant un intérêt général, trois ans renouvelables une fois seront accordés.

Lors d'une disponibilité, le fonctionnaire pourra se consacrer à une création ou une reprise d'entreprise **pendant deux ans maximum**.

3. Comment demander ou renouveler une disponibilité ?

Pour obtenir une disponibilité, **l'agent adresse un courrier recommandé à l'autorité territoriale dans lequel il expose sa demande**, son projet, et fournit tous les éléments justificatifs permettant à l'employeur d'examiner la requête. Il doit aussi préciser la durée et la date souhaitée.

Le fonctionnaire doit adresser une demande de renouvellement trois mois avant le terme prévu de sa disponibilité, par courrier recommandé, en apportant les éléments idoines justifiant sa nouvelle demande.

4. Quel salaire pendant la disponibilité ?

Bien évidemment, le fonctionnaire ne touche plus de traitement pendant sa disponibilité. Selon sa situation et ses contraintes, il pourra néanmoins percevoir des aides.

5. Peut-on travailler pendant sa mise en disponibilité ?

Oui, toutefois si le fonctionnaire envisage de travailler pendant sa disponibilité, **il est tenu d'informer son employeur de la nature de son futur travail**. Ce, pour écarter tout risque éventuel de conflit d'intérêt avec son activité dans le service public, dans le respect des droits et devoirs de la fonction publique.

6. Quel droit à l'avancement pendant la disponibilité ?

Pendant la mise en disponibilité, l'agent conserve son grade et son échelon mais voit son droit à l'avancement s'arrêter.

Font exception à cette règle :

- le fonctionnaire qui obtient une disponibilité pour élever un enfant
- l'agent en disponibilité qui exerce une activité salariée à condition de travailler un certain nombre d'heures, ou qui crée une entreprise. Il doit bien penser à fournir, chaque année, les preuves justifiant de l'exercice de son activité professionnelle.

Dans ces deux cas, le droit à l'avancement d'échelon et grade est maintenu dans une limite de cinq ans.

7. Quels droits à la retraite pendant la disponibilité ?

Pour engranger des droits pour la retraite pendant une période de disponibilité, le fonctionnaire devra exercer une activité rémunérée.

Un type de disponibilité échappe à cette règle : celui pour élever un enfant de moins de 12 ans. Dans ce cas, le temps passé en disponibilité est pris en compte dans la constitution du droit à pension, dans la limite de trois ans par enfant.

8. Quelle couverture sociale pendant la disponibilité ?

Si le fonctionnaire mis en disponibilité n'exerce pas d'activité et ne relève pas d'un autre régime de protection sociale, il bénéficie d'une couverture sociale, au titre du maintien des droits, pendant un délai de douze mois. Ensuite il sera couvert par la protection maladie universelle (Puma).

9. Comment réintégrer la fonction publique après une disponibilité ?

L'agent doit adresser sa demande de réintégration trois mois avant la fin de sa disponibilité par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas d'absence de demande de renouvellement ou de réintégration à l'expiration de sa disponibilité, l'employeur est en mesure d'engager une procédure de radiation semblable à celle de l'abandon de poste.

Une visite médicale peut s'imposer pour vérifier l'aptitude de l'agent

Si les fonctions nécessitent des conditions de santé particulières, l'aptitude de l'agent sera préalablement vérifiée avant sa réintégration par un médecin.

La réintégration peut prendre plus ou moins de temps

La réintégration de l'agent dans la fonction publique sera plus ou moins rapide, selon la nature et la durée de sa mise en disponibilité. Par ailleurs, l'employeur n'a pas les mêmes obligations pour retrouver un poste à l'agent selon les cas de figure.

Illustration à travers trois situations assez typiques :

Cas 1 : la disponibilité a été accordée de droit pour une durée de moins de trois ans. Le fonctionnaire est réintégré sur un emploi correspondant à son grade ou son corps d'emploi.

Cas 2 : La disponibilité a été accordée sous réserve de nécessité de service pour une durée de moins de trois ans, le fonctionnaire est réintégré sur un poste correspondant à son grade sur l'une des trois premières vacances qui se présente.

Cas 3 : La disponibilité a été accordée sous réserve de nécessité de service pour une durée de plus de trois ans. Dans ce cas, la réintégration n'est pas de droit. Aucun texte ne donne d'indication sur les modalités du retour.

Et si l'employeur ne peut réintégrer l'agent, faute de poste vacant ?

Il arrive dans la fonction territoriale que l'employeur ne dispose pas de poste vacant. **Dans le cas 1, le fonctionnaire sans poste est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité et il est rémunéré.** Durant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans l'administration lui sera proposé en priorité.

Dans les cas 2 et 3, le fonctionnaire n'est pas rémunéré pendant un an, mais peut prétendre aux allocations chômage à la charge de l'employeur public s'il remplit les conditions de leur perception, en attendant d'être réintégré.

Le conseil de gestion du département et le CNFPT pour les catégories A+ sont saisis par l'autorité territoriale afin que soit proposé au fonctionnaire tout emploi correspondant à son grade.

La réintégration requiert une certaine adaptabilité de l'agent

Directrice des Ressources Humaines de l'Académie de Lille, Christelle Derache a peu de doute sur la réintégration d'un agent dans son administration (relevant de la fonction publique d'État), après une mise en disponibilité. « On est sûr de tels effectifs qu'on trouvera toujours un emploi pour la personne en fonction de son grade », estime la directrice. Rien ne dit toutefois qu'après une disponibilité, un enseignant retrouve un poste près de chez lui, prévient Christelle Derache.

La fonction publique territoriale présente aussi certaines contraintes. Les effectifs des structures sont, en outre, souvent, plus petites que dans la fonction publique d'État. De fait l'employeur a moins de postes adéquats. Cela dit, les probabilités de retrouver un poste pour l'agent varient aussi selon les fonctions. Ce que met en exergue Thierry Lagrue, conseiller juridique au centre de gestion du Nord : « Dans une collectivité de taille moyenne, il sera plus facile de retrouver un poste d'adjoint administratif, plus nombreux dans une collectivité, qu'un poste d'attaché. L'attaché devra ainsi parfois changer d'employeur ».

10. Peut-on refuser un poste proposé après une mise en disponibilité ?

L'agent peut refuser au maximum trois postes successifs proposés, au-delà il sera licencié.

En conclusion, on recommande aux agents de bien mesurer les effets d'une disponibilité, en particulier pour « **convenances personnelles** ». « Derrière, on perd le bénéfice de la protection sociale, on perd le congé de maladie ordinaire, longue maladie et longue durée, et ensuite, on n'est pas certain d'être réintégré », souligne le conseiller juridique.

« L'objectif est que les personnes ne se retrouvent pas dans une difficulté financière faute d'anticipation et qu'elles aient bien en tête que ce choix aura des conséquences sur leur affectation ».

