

NOTE AUX AGENTS-ES n°046

Objet : réforme de la position de « disponibilité »

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et le décret n°2019-234 du 27 mars 2019, ont largement modifié le régime applicable à la disponibilité dans la fonction publique.

1) Le maintien des droits à l'avancement

En principe, la disponibilité est la position du-de la fonctionnaire qui, placé-e hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Par dérogation nouvellement introduite, lorsqu'un-e fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il-elle exerce une activité professionnelle, il-elle est susceptible de conserver, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement d'échelon et de grade. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

a) Les disponibilités concernées

Ce maintien des droits est possible pour les seules disponibilités suivantes :

- pour études ou recherches présentant un intérêt général,
- pour convenances personnelles,
- pour créer ou reprendre une entreprise,
- pour donner des soins à un enfant à charge, au-à la conjoint-e, au-à la partenaire avec lequel-laquelle il-elle est lié-e par un pacte civil de solidarité, à un-e ascendant-e à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint-e d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne (sous réserve de compatibilité de l'activité avec les obligations liées aux soins devant être prodigués),
- pour suivre son-sa conjoint-e ou le-la partenaire avec lequel-laquelle il-elle est lié-e par un pacte civil de solidarité lorsque celui-celle-ci est astreint-e à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du-de la fonctionnaire,

Les autres périodes de disponibilité, par exemple d'office, sont exclues du possible maintien des droits à avancement.

S'agissant de la disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans (ou de moins de 12 ans depuis le 8 mai 2020), il convient de différencier le maintien des droits du chef de l'exercice d'une activité privée (droit qui s'éteint à compter du 07/08/2019, cf. tableau ci-dessous) de celui du chef de la parentalité (cf. note aux agents-es n°). L'exercice d'une activité professionnelle doit, dans tous les cas, être compatible avec les obligations liées à l'éducation de l'enfant (l'exercice de la profession d'assistant-e maternelle est par exemple envisageable).

Date de mise en disponibilité (ou renouvellement)* <i>pour élever un enfant</i>	Exercice d'une activité privée	Absence d'activité professionnelle
Avant le 07/09/2018	Pas de conservation des droits à avancement	Pas de conservation des droits à avancement
Entre le 07/09/2018 et le 06/08/2019	Conservation possible* des droits à avancement	Pas de conservation des droits à avancement
À compter du 07/08/2019	Conservation des droits à avancement pour la période courue à compter du 07/08/2019, au titre de la parentalité (<i>dans les conditions indiquées par la note à tous les agents n°</i>)	

* si l'agent-e remplit les conditions en b) ci-dessous

b) Les activités lucratives prises en compte

La conservation des droits est conditionnée à l'exercice d'une activité lucrative, salariée (publique ou privée) ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel :

Type d'activité exercée	Modalités d'exercice de l'activité	Pièces justificatives
Salariée	quotité de travail minimale de 600 heures par an	copie des bulletins de salaire <i>et</i> copie des contrats de travail
Indépendante	génération d'un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal à 6 018 € (référence 2019) et 6 090 € (2020) ¹	extrait Kbis ou extrait K délivré par le tribunal de commerce attestant de l'immatriculation de l'entreprise au registre du Commerce des Sociétés datant de moins de 3 mois <i>ou</i> 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 <i>ou</i> une copie de la déclaration d'activité auprès de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (U.R.S.S.A.F.) <i>et</i> copie de l'avis d'imposition <i>ou</i>

¹ Le montant brut annuel doit être 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. Le montant varie donc selon la valeur du S.M.I.C. Les trimestres sont calculés sur la base de 150 heures, avec un maximum de quatre trimestres par année civile.

		copie de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à procurer des revenus supérieurs ou égaux au montant ci-contre
Création ou reprise d'entreprise (uniquement pour les disponibilités du même motif)	aucune condition de quotité de travail ni de revenu	<p>extrait Kbis ou extrait K délivré par le tribunal de commerce attestant de l'immatriculation de l'entreprise au registre du Commerce des Sociétés datant de moins de 3 mois</p> <p>ou</p> <p>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>

Les périodes de chômage ne sont pas prises en compte. La quotité de temps de travail et le montant du revenu sont le cas échéant calculés au prorata de la durée de la période de disponibilité, lorsqu'elle est accordée pour moins d'1 an. L'agent-e dont l'activité n'atteint pas les minimaux indiqués (éventuellement proratisés) ne bénéficie d'aucun droit à avancement. Par ailleurs, même si la quantité d'heures travaillées ou de revenus générés par l'agent-e durant la période de disponibilité est supérieure au nombre d'heures demandé, l'ancienneté acquise reste strictement la même.

Pour rappel et s'agissant d'une activité privée, l'agent-e est censé-e en avoir préalablement informé la collectivité trois mois avant le début de son exercice (*cf.* décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique).

c) La transmission des pièces justificatives

Les pièces justificatives au titre de l'année N-1 doivent être transmises une fois par an, et en tout état de cause, avant le 30/04 de l'année N. L'absence d'envoi, l'envoi partiel des pièces, ou l'envoi tardif des pièces, fait perdre le bénéfice des droits à avancement pour la période concernée.

Dans l'hypothèse où l'activité professionnelle est exercée à l'étranger, toutes pièces équivalentes à celles requises doivent, le cas échéant, être accompagnées d'une copie présentée dans une traduction en français établie par un traducteur assermenté.

2) La durée de la disponibilité pour convenances personnelles et l'obligation de retour dans l'administration

La durée initiale de la disponibilité pour convenances personnelles est portée de 3 à 5 ans. Est créée une obligation de réintégration dans la fonction publique d'au moins dix-huit mois continus pour le-la fonctionnaire qui souhaite renouveler sa disponibilité au-delà d'une période de 5 ans.

La limite d'une durée de 10 ans pour l'ensemble de la carrière reste en vigueur.

Le cumul de la disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise avec une disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder une durée maximale de 5 ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité.

3) La commission administrative paritaire

Les mises en disponibilité (et renouvellements) accordées sous réserve des nécessités de service :

- pour études ou recherches présentant un intérêt général,
- pour convenances personnelles,
- pour créer ou reprendre une entreprise,

ne font plus l'objet d'un avis préalable systématique de la commission administrative paritaire.

La commission administrative paritaire examine les décisions individuelles en matière de disponibilité à la seule demande du-de la fonctionnaire intéressé-e.

4) Les dates d'entrée en vigueur

Les dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement s'appliquent aux mises en disponibilité ou renouvellement de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018. À titre transitoire, les pièces justificatives concernant les années 2018 et 2019 pourront être transmises jusqu'au 31/12/2020. Un formulaire sera envoyé pour ces deux années aux agents-es potentiellement concernés-ées par un maintien des droits à avancement.

Les autres dispositions réformant le régime de disponibilité pour convenances personnelles s'appliquent aux renouvellements de disponibilité et aux disponibilités pour convenances personnelles présentées à compter du 29 mars 2019. De la même façon, les périodes de disponibilité accordées avant le 29 mars 2019 sont exclues du calcul des 5 années de disponibilité au terme desquelles le-la fonctionnaire est tenu-e d'accomplir au moins 18 mois de services effectifs dans la fonction publique.

La fin de la saisine systématique de la commission administrative paritaire pour les décisions de mise en disponible vaut pour celles prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

Signé

Pierre LAPLANE
Directeur général des services