

LA DISPONIBILITE, CE QUI A CHANGE EN 2018 et 2019

Avant 2018, lorsqu'un agent était placé hors de son administration d'origine en période dite de « disponibilité », celui-ci ne bénéficiait pas de droit à l'avancement (articles 51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984). Il existe désormais des dérogations à cette règle.

❶ Réforme de la disponibilité pour convenances personnelles

▪ Durée et condition de renouvellement

La durée de ce type de disponibilité est désormais de 5 ans au lieu de 3, renouvelables dans la limite d'une durée maximale de 10 ans pour l'ensemble de la carrière.

Attention : au-delà d'une période de 5 ans, l'agent doit réintégrer la fonction publique et accomplir une durée minimale de 18 mois de services continus pour pouvoir renouveler sa disponibilité.

Entrée en vigueur : s'applique aux renouvellements et aux disponibilités pour convenances personnelles présentés **à compter du 28 mars 2019**.

La période de 5 ans au bout de laquelle le fonctionnaire est tenu d'accomplir au moins 18 mois de service ne commence qu'à compter de la demande de disponibilité ou de renouvellement de disponibilité pour convenances personnelles présentée **après le 27 mars 2019**.

▪ Maintien des droits à avancement lorsqu'une activité professionnelle est exercée pendant la période de disponibilité

- Pour les disponibilités et aux renouvellements de disponibilités accordé(e)s **à compter du 7 septembre 2018** ;
- Pour les motifs de disponibilité de droit ou sur demande, à l'exclusion des catégories de disponibilités précisées dans l'encadré, **dès lors qu'une activité professionnelle correspondant aux critères de l'article 48-1 du décret du 16 septembre 1985 est exercée, et sous réserve de la transmission annuelle des pièces justificatives.**

Les catégories suivantes de disponibilité n'ouvrent pas droit au maintien aux droits à l'avancement :

- Disponibilités pour exercer les fonctions de membres du gouvernement ou un mandat de député, sénateur ou député européen ;
- Disponibilité pour exercer un mandat d'élu local ;
- Disponibilités d'office, peu importe le motif.

Quelle activité professionnelle pour le maintien des droits à l'avancement ?

Toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel et qui :
- Pour une **activité salariée**, correspond à une **quotité de travail minimale de 600 heures par an** ;

Attention : même si la quotité d'heures travaillées est supérieure au nombre d'heures demandé, l'ancienneté acquise reste la même ; pas de bénéfice de maintien de droit à l'avancement si les 600 heures ne sont pas atteintes sur l'année, en cas de disponibilité inférieure à un an, le calcul de la quotité de travail ou du montant minimal de revenu exigé se fait au prorata de ce qui est prévu pour acquérir un an d'ancienneté.

- Pour une **activité indépendante**, a procuré un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est 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 (6 018 € en 2019).

- Pour la **création ou la reprise d'entreprise** intervenant au titre de la disponibilité prévue à l'article 46, **aucune condition de revenu n'est exigée**.

Les pièces justificatives doivent être transmises annuellement, au plus tard le 31 mai de chaque année suivant le premier jour de son placement en disponibilité (*exemple : un agent placé en disponibilité le 1^{er} avril 2019 transmettra avant le 31 mai 2020 les éléments justifiant son activité professionnelle entre le 1^{er} avril 2019 et le 31 décembre 2019 ; prise en compte de 9 mois d'ancienneté*).

⇒ **Pièces justificatives (arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'Etat)**

Activité salariée	Activité indépendante	Création ou reprise d'une entreprise
Copie de l'ensemble des bulletins de salaires Et Copie du / des contrats de travail	<p>1) - un 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 - un 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 - une copie de la déclaration d'activité auprès de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF)</p> <p align="center">Et</p> <p>2) - une copie du dernier avis d'imposition</p> <p>ou - de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise à procurer au fonctionnaire un revenu supérieur ou égal au revenu minimal fixé par le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019.</p>	<p>- Un 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 - un 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 - une copie de la déclaration d'activité auprès de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF).</p>

L'autorité gestionnaire doit renvoyer à l'agent un accusé de réception de ces documents comprenant la date de réception des pièces et le caractère complet ou incomplet du dossier.

Attention : la disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise :

- est accordée pour deux ans maximum, non renouvelable ;
- ne nécessite de justifier d'aucune condition de revenu ni quotité de travail pour le maintien des droits à l'avancement ;
- l'agent doit justifier de la réalité de la création ou de la reprise d'entreprise ;
- peut-être suivie d'un autre type de disponibilité de catégorie différente, pour lequel l'agent sera assujéti aux règles de quotité de travail ou de revenu ; le cumul de ces deux périodes de disponibilité ne peut pas conduire le fonctionnaire à passer plus de 5 années continues en position de disponibilité. Les droits à

l'avancement sont maintenus pour une durée maximale de 5 ans : 2 ans au titre de la création d'entreprise et 3 ans pour l'autre type de disponibilité (voir schémas ci-dessous).

② Réforme de la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou de congé parental sans activité professionnelle

▪ Maintien des droits à avancement

La loi du 6 août 2019 a créé un dispositif visant à réduire les inégalités de traitement entre les agents en maintenant les droits à l'avancement de l'agent lors d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou un congé parental. Pour chacune de ces positions, **le maintien des droits peut avoir lieu pendant une durée maximale de 5 ans pour l'ensemble de la carrière de l'agent.**

Entrée en vigueur : 2ème trimestre 2020, après publication du décret d'application.

Dans l'ensemble de ces situations, la période de disponibilité est prise en compte :

- dans le calcul du temps passé dans un échelon ;
- dans le calcul de l'ancienneté dans le corps pour une promotion de grade.

Mais elle n'est PAS PRISE EN COMPTE :

- au titre des droits à congés ;
- des droits à la retraite ;
- des années de services publics qu'il faut avoir effectué pour passer un concours interne.