



7 fiches pour expliquer la réforme du régime de la disponibilité



7 fiches pour expliquer la réforme du régime de la disponibilité

Table des matières

Propos liminaire	2
Fiche 1 : Maintien des droits à avancement dans le cadre de la disponibilité (art. L. 514-2 du CGFP)	3
Fiche 2 : Quelles sont les catégories de disponibilités ouvrant droit au maintien des droits à avancement et celles n’y ouvrant pas droit ?	4
Fiche 3 : Quelles sont les activités professionnelles prises en compte pour le maintien des droits à avancement ?	6
Fiche 4 : Les modalités de maintien des droits à l’avancement	8
Fiche 5 : Les modalités de décompte de l’ancienneté acquise et des services effectifs dans le corps ou cadre d’emplois	11
Fiche 6 : La réforme du régime de la disponibilité pour convenances personnelles issue du décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025	13
Fiche 7 : Cas particulier des fonctionnaires astreints à un engagement de servir	16

Propos liminaire

L'article [L. 514-1 du code général de la fonction publique](#) (CGFP) définit la disponibilité comme la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Cette position statutaire permet au fonctionnaire de suspendre temporairement l'exercice de ses fonctions tout en conservant un lien juridique avec son administration permettant sa réintégration à l'issue de la disponibilité.

Le régime de la disponibilité a connu plusieurs évolutions récentes. La [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) a introduit un principe novateur : le maintien des droits à l'avancement pour les fonctionnaires exerçant une activité professionnelle pendant une disponibilité dans la limite de cinq ans. Le [décret n° 2019-234 du 27 mars 2019](#) en a précisé les modalités d'application, notamment par l'instauration d'une obligation de transmission annuelle de justificatifs d'activité. Le maintien des droits à l'avancement a été étendu par la [loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) aux fonctionnaires en disponibilité pour élever un enfant.

Le décret du 27 mars 2019 a également introduit l'obligation, à l'issue d'une première période de cinq ans, d'une réintégration d'au moins dix-huit mois continus avant l'octroi d'une nouvelle période de disponibilité pour convenances personnelles. Cette mesure visait à favoriser le retour des agents dans leur administration afin de valoriser les compétences acquises à l'extérieur.

Toutefois, six ans après son entrée en vigueur, il est apparu que cette obligation de réintégration comportait de réelles difficultés de mise en œuvre. La durée d'occupation des postes au sein de l'administration excédant en général dix-huit mois, la réintégration temporaire des agents s'est révélée complexe à organiser, pour les services comme pour les intéressés. Par ailleurs, certains agents ont souligné que cette obligation les contraignait à interrompre prématurément un projet professionnel engagé hors de l'administration, alors même que leur intention pouvait être de réintégrer l'administration *in fine*.

Dans ce contexte, le [décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique](#) est venu assouplir le dispositif. Il supprime l'obligation de réintégration préalable à un renouvellement de disponibilité pour convenances personnelles. Par ailleurs, il simplifie les modalités de maintien des droits à l'avancement en remplaçant la transmission annuelle des justificatifs par une obligation unique de transmission lors de la réintégration. L'arrêté [du 20 avril 2026 fixe 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](#).

Les fiches qui suivent ont pour objet de présenter de manière opérationnelle le cadre juridique actualisé de la disponibilité, en intégrant ces évolutions récentes. Les sept fiches thématiques publiées en 2019 sur le portail de la fonction publique ont ainsi été mises à jour afin de tenir compte des modifications réglementaires intervenues à la fin de l'année 2025 et d'accompagner les employeurs publics et les agents dans la mise en œuvre de ces dispositions.

Fiche 1 : Maintien des droits à avancement dans le cadre de la disponibilité ([art. L. 514-2 du CGFP](#))

Références : Article L. 514-2 du CGFP / Articles [48-1](#) et [48-2](#) du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions, [25-1](#) et [25-2](#) du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration, [36-1](#) et [36-2](#) du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition

Un fonctionnaire en position de disponibilité est placé hors de son administration d'origine et cesse, en principe, de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite ([article L. 514-1 du CGFP](#)).

Deux dérogations à cette règle, introduite par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, aujourd'hui codifiées à l'article L. 514-2 du CGFP, sont prévues : lorsqu'un fonctionnaire exerce une activité professionnelle au cours d'une période de disponibilité ou qu'il bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant, il a la possibilité de conserver ses droits à l'avancement pendant une période de 5 ans maximum. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps.

Cette règle concernant la conservation des droits à avancement lorsqu'un fonctionnaire exerce une activité professionnelle au cours d'une période de disponibilité s'applique aux mises en disponibilités ainsi qu'aux renouvellements de disponibilité accordés à compter du 7 septembre 2018, date d'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018. Les activités professionnelles accomplies au cours d'une période de disponibilité débutée avant le 7 septembre 2018 ne donnent donc pas lieu à conservation des droits à l'avancement.

Les droits à l'avancement d'échelon ou de grade conservés, en application de l'article L. 514-2 du CGFP, le sont, selon les cas, dans les conditions prévues par les articles [48-1](#) et [48-2](#) du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions, [25-1](#) et [25-2](#) du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration, [36-1](#) et [36-2](#) du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition.

La période de disponibilité de l'agent est donc prise en compte, pour une durée de cinq années maximum pour l'ensemble de la carrière :

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

Fiche 2 : Quelles sont les catégories de disponibilités ouvrant droit au maintien des droits à avancement et celles n’y ouvrant pas droit ?

Références : articles 44, 45, 46, 1° bis et 2° de l’article 47 du [décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 pour la fonction publique de l’Etat](#), articles 21, 23, 1° bis et 2° de l’article 24 du [décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 pour la fonction publique territoriale](#), articles 31, 32, 33 et 1° bis et 2 de l’article 34 du [décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 pour la fonction publique hospitalière](#).

Catégories de disponibilité <u>ouvrant droit</u> au maintien des droits à l’avancement dans la fonction publique	Catégories de disponibilité <u>n’ouvrant pas droit</u> au maintien aux droits à l’avancement dans la fonction publique
<p>Les disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service</p> <ul style="list-style-type: none"> - les disponibilités pour convenances personnelles ; - les disponibilités pour faire des études ou de la recherche présentant un intérêt général ; - les disponibilités pour créer ou reprendre une entreprise ; - pour les fonctionnaires de la fonction publique hospitalière uniquement (art. 32 D. 88-976) : les disponibilités pour exercer une activité dans un organisme international. <p>Les disponibilités de droit</p> <ul style="list-style-type: none"> - les disponibilités accordées pour élever un enfant âgé de moins de douze ans ; - les disponibilités pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, 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 pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel le fonctionnaire est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, en raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - les disponibilités d’office, peu importe le motif ayant conduit le fonctionnaire à être placé dans cette position administrative ; - les disponibilités pour exercer les fonctions de membres du Gouvernement ou un mandat de député de l’Assemblée nationale, de sénateur ou de député du Parlement européen ; - les disponibilités pour exercer un mandat d’ élu local.

Exemple de catégorie n'y ouvrant pas droit : les activités professionnelles exercées par un fonctionnaire placé en **disponibilité d'office** à l'expiration de ses droits statutaires à congés de maladie ne sont pas prises en compte pour un avancement d'échelon ou de grade.

De même, l'affectation, en disponibilité d'office¹ d'un fonctionnaire d'un corps recrutant par la voie de l'Institut national du service public (INSP) pour exercer au sein d'un cabinet ministériel n'ouvre pas droit au maintien des droits à avancement de grade ou d'échelon.

¹ Conformément aux dispositions de l'article 4 du décret n° 2008-15 du 4 janvier 2008.

Fiche 3 : Quelles sont les activités professionnelles prises en compte pour le maintien des droits à avancement ?

Les droits à l'avancement conservés par le fonctionnaire qui exerce une activité professionnelle privée durant sa disponibilité le sont, selon les cas, dans les conditions prévues par l'article 48-1 et 48-2 du décret du 16 septembre 1985 pour la fonction publique de l'Etat, 25-1 et 25-2 du décret du 13 janvier 1986 pour la fonction publique territoriale, 36-1 et 36-2 du décret du 13 octobre 1988 pour la fonction publique hospitalière.

L'activité professionnelle exercée pendant la disponibilité du fonctionnaire recouvre 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.

Sur la notion d'« activité salariée », le législateur, lors des travaux préparatoires à l'adoption de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel², a entendu exclure les activités exercées dans la fonction publique. Il ressort de ces travaux que seules doivent être prises en compte les activités salariées relevant du secteur privé. Les périodes accomplies en disponibilité en qualité d'agent public, titulaire ou contractuel, ne peuvent donc être assimilées à des activités salariées au sens du dispositif instauré par la loi. Cette interprétation a été confirmée par le juge administratif³ qui a retenu cette même lecture de la notion d'« activité salariée », en la limitant aux relations de travail régies par le droit privé.

- 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](#).

Cela inclut notamment les activités exercées en qualité d'autoentrepreneur ou dans le cadre d'une microentreprise.

- Pour une **création** ou la **reprise d'une entreprise**, aucune condition de revenu n'est exigée.

Les périodes de chômage sont des périodes pendant lesquelles le fonctionnaire n'exerce aucune activité professionnelle. Elles ne sont donc pas prises en compte dans le décompte des disponibilités ouvrant droit au maintien des droits à l'avancement.

Ces conditions n'ont pas été modifiées par le décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique.

² Voir l'[étude d'impact](#) du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, pages 444 et suivantes. Voir également le rapport de la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui indique que « Le I de l'article 63 modifie ce dernier en prévoyant le maintien des droits à l'avancement pendant au plus cinq ans lorsque le fonctionnaire exerce pendant sa disponibilité une « activité professionnelle ». Celle-ci s'entend classiquement d'une activité salariée ou de travail indépendant. ».

³ Tribunal administratif de Lyon du 25 octobre 2024, n° 2300045.

Exemple pour l'année 2026 : le 1^{er} de l'article 1^{er} du décret n° 2025-1228 du 17 décembre 2025⁴ fixe le montant du salaire minimum de croissance (SMIC) à 12,31 € de l'heure au 1^{er} juin 2026.

Par conséquent, seules les activités indépendantes ayant généré un revenu annuel brut d'au moins 7 468, 08 € pourront être prises en compte à partir du 1^{er} juin 2026⁵.

Attention : ce montant est dépendant de la valeur du SMIC.

Cas particulier de la disponibilité pour reprise ou création d'entreprise

Références : article 46 du décret du 16 septembre 1985, article 23 du décret du 13 janvier 1986, article 33 du décret du 13 octobre 1988.

Un fonctionnaire peut demander une disponibilité en vue de créer ou de reprendre une entreprise. La durée d'une disponibilité de ce type est de deux ans maximum.

- ➔ **Dans ce cas précis, le maintien des droits à l'avancement ne nécessite de justifier d'aucune condition de revenu ni de quotité de travail. Le fonctionnaire qui bénéficie de cette disponibilité doit simplement justifier de la réalité de la création ou de la reprise d'entreprise** (pièces justifiant de l'enregistrement de cette entreprise, cf. fiche 4).

Ce type de disponibilité peut être cumulé avec un autre type de disponibilité.

- ➔ Ainsi, à la fin des deux ans, un fonctionnaire peut prolonger sa disponibilité avec une autre disponibilité, d'un type différent.
- ➔ **Toutefois, dans cette situation, le fonctionnaire est assujéti, lors du prolongement de sa disponibilité, s'agissant du maintien de ses droits à l'avancement, aux règles relatives à l'activité salariée ou indépendante mentionnée ci-dessus.**
- ➔ Le cumul de la disponibilité pour créer ou reprendre une 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.

Exemple :

- Un fonctionnaire demande une disponibilité pour reprendre une entreprise à compter de septembre 2025. Cette disponibilité, d'une durée maximale de deux ans, lui est donc accordée jusqu'en septembre 2027. Le fonctionnaire bénéficie du maintien des droits à l'avancement durant cette période sous réserve de la seule transmission des pièces justifiant de la réalité de la création ou de la reprise d'entreprise.

- A compter de septembre 2027, le fonctionnaire demande à rester en position de disponibilité, en sollicitant une disponibilité pour convenances personnelles jusqu'en mars 2030. A ce titre, il exerce durant cette période, au sein de l'entreprise qu'il a initialement reprise ou créée, une activité professionnelle salariée. L'agent en question doit alors, **pour la période de disponibilité comprise entre 2027 et 2030**, justifier d'une quotité de travail d'au moins 600 heures par an pour pouvoir bénéficier du maintien au droit à l'avancement.

⁴ Décret n° 2025-1228 du 17 décembre 2025 portant relèvement du salaire minimum de croissance.

⁵ <https://travail-emploi.gouv.fr/le-smic-salaire-minimum-de-croissance>.

Fiche 4 : Les modalités de maintien des droits à l'avancement

Références : *article 48-2 du décret du 16 septembre 1985, article 25-2 du décret du 13 janvier 1986, article 36-2 du décret du 13 octobre 1988 tels que modifiés par le décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique / [arrêté du 20 avril 2026 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.](#)*

La conservation des droits à l'avancement du fonctionnaire qui exerce une activité professionnelle est limitée à cinq années pour l'ensemble de sa carrière.

Les modalités de maintien des droits à l'avancement du fonctionnaire en disponibilité qui exerce une activité professionnelle ont été modifiées par le décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique et l'[arrêté du 20 avril 2026 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.](#) Le fonctionnaire concerné doit désormais justifier de son activité professionnelle **à la date de sa réintégration dans son corps d'origine et au plus tard un mois après celle-ci, ou dès réception des pièces si elles ne sont pas en sa possession à l'issue de ce délai, s'il veut pouvoir bénéficier du maintien de ses droits à l'avancement.** C'est au fonctionnaire qu'il incombe de transmettre les pièces justificatives par tous moyens conférant une date certaine.

Pour les activités professionnelles exercées à l'étranger, chacune de ces pièces doit être doublée d'une traduction en langue française établie par un traducteur assermenté. Le coût de la traduction est à la charge de l'agent.

Focus : Modalités de régularisation pour les agents en cours de disponibilité

Les agents actuellement en disponibilité qui n'ont pas transmis leurs justificatifs annuels sous l'ancien régime (transmission annuelle) peuvent régulariser leur situation au moment de leur réintégration, en produisant l'ensemble des justificatifs à la condition :

- de respecter le plafond de cinq ans : la régularisation ne peut porter que sur les périodes comprises dans la limite maximale de cinq années de conservation des droits à l'avancement sur l'ensemble de la carrière ;
- de l'absence de double prise en compte d'une même période: les périodes déjà validées dans le cadre de l'ancienne procédure de transmission annuelle ne peuvent pas être reprises. Seules les périodes jamais prises en compte peuvent être régularisées, sous réserve de la production des pièces justificatives nécessaires.

En résumé, le nouveau régime permet aux agents encore en disponibilité de régulariser, lors de leur réintégration, les oublis de transmission annuelle antérieurs, uniquement pour les périodes non déjà validées et dans la limite maximale de cinq ans.

En revanche, ce "rattrapage" n'est plus possible pour un agent qui aurait déjà réintégré ses fonctions sans avoir transmis les justificatifs dans le délai d'un mois suivant son retour.

Exemple 1 :

Un fonctionnaire est en disponibilité pour convenances personnelles depuis le 1^{er} janvier 2023 pour une durée de 4 ans, jusqu'au 31 décembre 2026. Durant cette période, il exerce une activité professionnelle salariée dans le secteur privé de plus de 600 heures par an. Dans le respect du droit applicable sur cette période, il a transmis à son autorité de gestion avant le 31 mai 2024 et le 31 mai 2025 les pièces justificatives permettant d'attester de cette activité professionnelle pour la conservation de ses droits à l'avancement au titre des années 2023 et 2024.

Avec l'entrée en vigueur du décret du 5 décembre 2025, il ne sera plus tenu de transmettre annuellement les pièces justificatives. Il les transmettra à la date de sa réintégration et au plus tard un mois après celle-ci. La période 2023-2024 ne pourra pas être prise en compte une seconde fois au titre des droits à l'avancement. Cette période a, en effet, déjà été prise en compte dans le cadre du régime antérieurement applicable.

Le maintien des droits à l'avancement est également applicable lorsque la réintégration s'effectue postérieurement aux cinq premières années de disponibilité mais ne couvre que cinq années. Le maintien des droits à l'avancement est plafonné à cinq ans durant toute la carrière, les périodes excédant cette durée ne permettent pas de maintenir des droits à l'avancement.

Exemple 1 (suite) :

Ce même fonctionnaire décide de poursuivre sa disponibilité avec exercice d'une activité salariée jusqu'au 31 décembre 2029 et réintègre la fonction publique au 1^{er} janvier 2030. Il aura donc exercé une activité professionnelle durant sept années (01/01/2023 au 31/12/2029). Pour autant, il conservera ses droits à l'avancement sur cinq années, du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2027.

Liste des pièces justificatives dans chaque situation :

Activité salariée dans le secteur privé	Activité indépendante	Création ou reprise d'une entreprise
Copie de l'ensemble des bulletins de salaires <u>Et</u> Copie du / des contrats de travail	1) une attestation d'immatriculation au Registre national des entreprises délivrée par l'institut national de la propriété intellectuelle de moins de trois mois <u>Et</u> 2) une copie du dernier avis d'imposition OU	1) une attestation d'immatriculation au Registre national des entreprises délivrée par l'institut national de la propriété intellectuelle de moins de trois mois

	<p>de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à procurer au fonctionnaire des revenus 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 (à titre indicatif, le montant bruts annuel pour l'année 2026 est de 7 212€).</p>	
--	---	--

Les pièces requises doivent être transmises par le fonctionnaire, à son autorité de gestion, par tous moyens conférant une date certaine, à la date de sa réintégration et au plus tard un mois après celle-ci ou dès réception des pièces si elles ne sont pas en sa possession à l'issue de ce délai. L'autorité de gestion précise les modalités de cette transmission qui peut avoir lieu :

- ➔ Par courrier recommandé ou par courrier simple ;
- ➔ Par courriel ;
- ➔ En main propre contre décharge auprès des services concernés.

Fiche 5 : Les modalités de décompte de l'ancienneté acquise et des services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois

En règle générale, l'ancienneté acquise dans le corps, le cadre d'emplois ou dans l'échelon est strictement égale à la durée de l'expérience professionnelle exercée durant la période de disponibilité.

➔ **Même si la quantité d'heures travaillée par l'agent durant cette période est supérieure au nombre d'heures demandé, l'ancienneté acquise reste strictement la même.**

Exemple : un agent qui a eu une activité salariée de plus de 600 heures sur une année de disponibilité ne bénéficiera pas d'une ancienneté supérieure à une année à son retour dans la fonction publique.

➔ Durée de disponibilité inférieure à un an : le calcul de la quotité de travail ou du montant minimal du revenu exigé se fait au **prorata** de ce qui est prévu pour acquérir un an d'ancienneté.

Exemples :

- Un fonctionnaire qui a exercé une **activité salariée** durant une disponibilité de six mois pourra bénéficier de six mois de maintien de ses droits à avancement (assimilés à six mois d'ancienneté dans le corps ou cadre d'emplois) si cette activité correspond à une quotité de travail minimale supérieure ou égale à 300 heures. Ce fonctionnaire ne peut acquérir des droits à l'avancement supérieurs à six mois d'ancienneté y compris dans l'hypothèse où il a travaillé à temps complet durant la totalité de cette disponibilité de six mois soit environ 800 heures.

- Un fonctionnaire, placé en disponibilité durant six mois, qui exerce une **activité indépendante**, devra justifier d'un revenu brut annuel soumis à cotisation sociale d'un montant supérieur à 3 606 euros pour cette période pour bénéficier de six mois de maintien de ses droits à avancement.

Date d'intervention de l'avancement d'échelon :

En application du décret du 5 décembre 2025, les droits à avancement sont appréciés au moment de la réintégration du fonctionnaire à l'issue de sa période de disponibilité avec exercice d'une activité professionnelle et en fonction des règles propres à chaque statut particulier et à la grille indiciaire correspondant au grade du fonctionnaire. Elle intervient après transmission des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle en application de [l'arrêté du 20 avril 2026 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.](#)

Date d'intervention de l'avancement de grade :

La reconstitution de l'ancienneté intervient au moment de la réintégration du fonctionnaire dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. Concrètement, cela signifie que l'administration procède à un recalcul de son ancienneté en tenant compte des périodes qu'il a passées en disponibilité. Par conséquent, dès la campagne d'avancement de grade qui suit sa réintégration,

le fonctionnaire peut bénéficier de la prise en compte de ces périodes pour apprécier s'il remplit les conditions d'ancienneté requises.

Fiche 6 : La réforme du régime de la disponibilité pour convenances personnelles issue du décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025

Références : *article 44 du décret du 16 septembre 1985, article 21 du décret du 13 janvier 1986, article 31 du décret du 13 octobre 1988 tels que modifiés par le décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique*

Le régime juridique de la disponibilité pour convenances personnelles a été modifié par le décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique.

→ **Maintien** de la durée du régime de disponibilité pour convenances personnelles.

La durée de ce type de disponibilité est maintenue à **cinq ans**, renouvelables dans la limite d'une **durée maximale de dix ans** pour l'ensemble de la carrière.

→ **Suppression** de l'obligation de réintégrer l'administration pendant **18 mois continus afin de pouvoir renouveler sa disponibilité.**

La suppression de l'obligation de réintégration de 18 mois continus pour le fonctionnaire souhaitant renouveler sa disponibilité pour convenances personnelles au-delà d'une première période de cinq ans s'applique aux **mises en disponibilité** pour convenances personnelles et aux **renouvellements** de telles disponibilités prenant effet à compter de la date d'entrée en vigueur du décret, soit le 7 décembre 2025.

Modalités d'application de la réforme aux disponibilités en cours à la date d'entrée en vigueur du décret du 5 décembre 2025

Un fonctionnaire en cours de disponibilité le 7 décembre 2025 et qui arriverait à la limite des cinq ans après l'entrée en vigueur du décret pourrait demander à renouveler sa disponibilité immédiatement, sans être tenu d'accomplir 18 mois de services effectifs dans la fonction publique.

Exemple 1 : Un fonctionnaire est placé en disponibilité pour convenances personnelles à compter du 13 janvier 2021 pour une durée de 5 ans, soit jusqu'au 12 janvier 2026. Au 13 janvier 2026, il peut demander à renouveler sa disponibilité **immédiatement** dans la limite d'une durée maximale de 10 ans pour l'ensemble de sa carrière. Il n'est pas tenu d'accomplir 18 mois de services effectifs dans la fonction publique pour bénéficier de ce renouvellement.

Exemple 2 : Un fonctionnaire est placé en disponibilité pour convenances personnelles à compter du 7 janvier 2020 pour une durée de 5 ans, soit jusqu'au 6 janvier 2025. Au 7 janvier 2025, il a réintégré la fonction publique pour effectuer 18 mois continus avant de pouvoir éventuellement demander une nouvelle période de disponibilité. Au 7 décembre 2025, date d'entrée en vigueur du décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025, il a effectué onze mois de services effectifs continus dans la fonction publique.

Doit-il poursuivre son service effectif pour atteindre 18 mois ou peut-il demander une nouvelle période de disponibilité à compter de l'entrée en vigueur du décret du 5 décembre 2025 ?

La suppression de l'obligation de réintégration de 18 mois s'applique aux « mises en disponibilité pour convenances personnelles et aux renouvellements de telles disponibilités prenant effet à compter de la date d'entrée en vigueur » du décret. Ainsi, un fonctionnaire qui se trouve dans cette situation peut demander à bénéficier d'une nouvelle période de disponibilité dès le 7 décembre 2025 et interrompre sa période de réintégration, dans la limite d'une durée maximale de dix ans pour l'ensemble de sa carrière.

Quelles sont les modalités de cumul avec une disponibilité pour convenances personnelles pour créer ou reprendre une entreprise ?

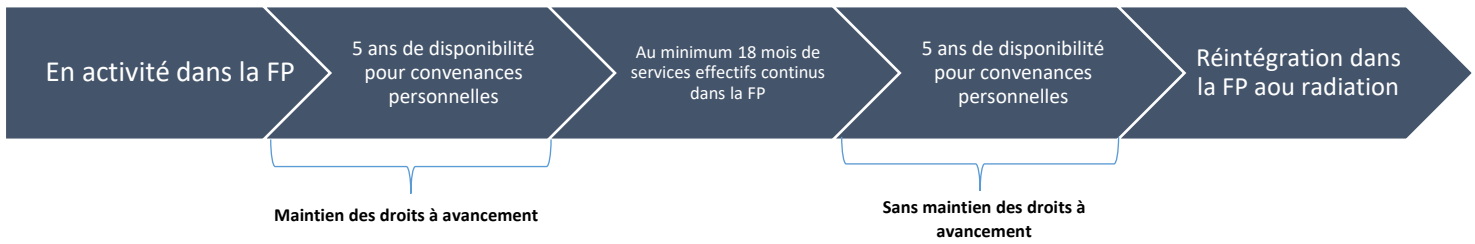
- ➔ Rappel : la durée maximale de la disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise reste fixée à deux ans dans les trois versants de la fonction publique.
- ➔ une disponibilité pour convenances personnelles peut succéder à une disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise mais :
 - **le cumul de ces deux périodes de disponibilité ne peut pas conduire le fonctionnaire à passer plus de cinq années continues en position de disponibilité lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité.**

Exemple : Un fonctionnaire placé en disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise sollicite, à l'issue de ces deux années, une disponibilité pour convenances personnelles pour continuer à développer son entreprise :

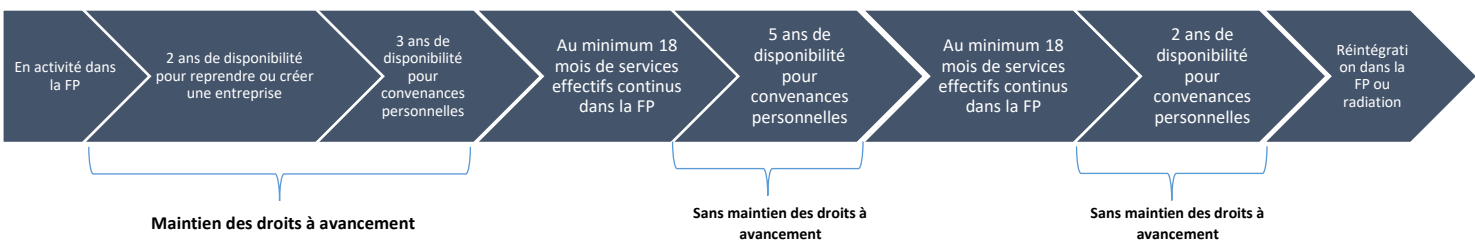
S'il n'a jamais été placé en disponibilité pour convenance personnelle, la durée de la disponibilité pour convenance personnelle qui lui sera accordée sera de trois ans. Ainsi, il n'excède pas la durée de cinq ans en disponibilité.

A l'issue de ces trois années, il pourra soit réintégrer la fonction publique, soit demander un renouvellement pour cinq ans en disponibilité pour convenances personnelles. Dans cette dernière hypothèse, il pourra enfin bénéficier d'une dernière période de disponibilité pour convenances personnelles de deux ans.

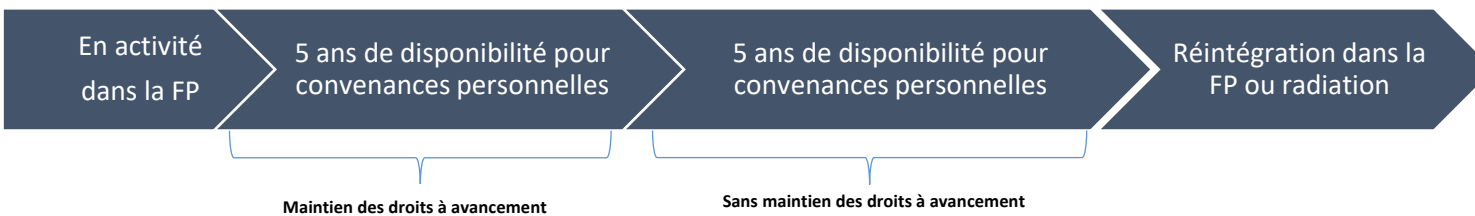
Dispositions en vigueur du 29 mars 2019 au 6 décembre 2025 (avant l'entrée en vigueur du décret du 5 décembre 2025)



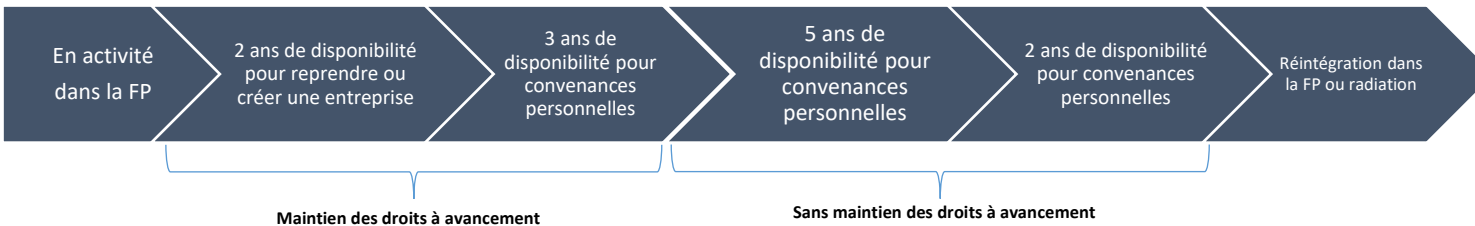
Cas particulier du cumul de disponibilités (reprise et création d'entreprise et convenances personnelles)



Dispositions en vigueur depuis le 7 décembre 2025 (après l'entrée en vigueur du décret du 5 décembre 2025)



Cas particulier du cumul de disponibilités (reprise et création d'entreprise et convenances personnelles)



Fiche 7 : Cas particulier des fonctionnaires astreints à un engagement de servir

Références : Articles [45](#) et [46](#) du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 pour la fonction publique de l'Etat et [31-1](#) et [33](#) du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 pour la fonction publique hospitalière

La réforme ne modifie pas le cadre juridique s'agissant de la durée d'engagement de service après la titularisation. Ainsi, les fonctionnaires soumis à un engagement de servir **doivent justifier de quatre ans de services effectifs** depuis la titularisation dans le corps de la fonction publique au titre duquel cet engagement de servir a été conclu, **avant de pouvoir bénéficier :**

- d'une disponibilité pour convenances personnelles pour exercer une activité professionnelle ;
- d'une disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise.

Ces dispositions s'appliquent :

- pour la fonction publique de l'Etat : aux fonctionnaires titularisés à compter du 1^{er} janvier 2018 dans un corps de la fonction publique et soumis à un engagement de servir pendant une durée minimale ;
- pour la fonction publique hospitalière : aux fonctionnaires titularisés à compter de l'entrée en vigueur du décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 et soumis à un engagement de servir pendant une durée minimale.

Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr



**MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**

© DGAFP – Juin 2026