

ACTUALITE STATUTAIRE

# Jeudis RH'actu

BOUCHES-DU-RHÔNE



WEBINAIRE D'ACTUALITÉ  
**JEUDI 29 JUIN 2023**



# AU PROGRAMME DE NOS Jeudis RH'actu



## Intervenants CDG 13

**Audrey VINCENT**, *Conseillère retraite - relais CNRACL*

**Arnaud SIMON**, *Juriste expertise statutaire*

**Jérôme DI MARTINO**, *Juriste expertise statutaire*



## Intervenants CNFPT

**Melody MEYER**, *Conseillère formation*

**Chloé ARANDA**, *Conseillère formation*

# POINT RÉFORME RETRAITE

## REFORME DES RETRAITES

### Loi n°2023-270 du 14 avril 2023 portant réforme des retraites

Entrée en  
vigueur de  
la Loi

Modification  
des règles pour  
les pensions  
liquidées à  
compter du  
**1<sup>er</sup> septembre  
2023**

- Relèvement progressif de l'âge légal par catégorie ainsi que de la durée d'assurance (au rythme de 1 trimestre/année à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023)
- Les agents ayant un droit ouvert avant le 1<sup>er</sup> /09/2023 bénéficient de la réglementation antérieure (exemple des agents nés jusqu'en août 1961)
- Pas de relèvement de la limite d'âge : 67 ans pour la catégorie sédentaire et 62 ans pour la catégorie active

## REFORME DES RETRAITES

### Les départs anticipés

#### La carrière longue

- Relèvement progressif de la durée d'assurance
- Nombre de T requis lié à la condition de l'âge du début d'activité : 4 ou 5T
- Condition de durée d'assurance cotisée
- Début d'activité :
  - Avant 16 ans ⇒ départ possible dès 58 ans
  - **Avant 18 ans** ⇒ départ possible dès 60 ans (nouveau de la réforme)
  - Avant 20 ans ⇒ départ possible entre 60 et 62 ans
  - **Avant 21 ans** ⇒ départ possible dès 63 ans (nouveau de la réforme)
- Autres nouveautés liées à la réforme :
  - Rachat des trimestres acquis à l'occasion d'un contrat d'apprentissage quand ils n'ont pu être validés entièrement (contrats apprentissage effectués entre le 01/07/1972 et le 31/12/2013)
  - Comptabilisation dans la limite de 4T maximum des allocations AVPF (allocation vieillesse parents au foyer) et AVA (allocation vieillesse aidants)
  - Clause de sauvegarde : Sur demande de l'agent et s'il est né entre le 01/09/1961 et le 31/12/1963. Il doit remplir la condition de la durée d'assurance de l'ancienne réglementation avant le 01/09/2023. Toutefois, la pension sera calculée en fonction du nombre de T requis de la nouvelle réglementation mais sans décote

## REFORME DES RETRAITES

### Les départs anticipés

#### Les fonctionnaires en situation de handicap

- Maintien de la possibilité de départ dès 55 ans
- Relèvement de la durée d'assurance cotisée qui sera la seule requise (la durée d'assurance ne l'est plus)
- Rachat des trimestres acquis à l'occasion d'un contrat d'apprentissage quand ils n'ont pu être validés entièrement (contrats apprentissage effectués entre le 01/07/1972 et le 31/12/2013)

#### La catégorie active

- Relèvement progressif de l'âge légal pour les agents nés à compter du 01/09/1966
- Relèvement également de la durée d'assurance
- Pas de relèvement de la durée des services effectifs, soit 17 ans



## REFORME DES RETRAITES

### Les autres dispositifs

#### Le maintien en fonction : nouveauté de la réforme

- La création de ce dispositif permet aux agents de pouvoir poursuivre leur activité au-delà de la limite d'âge et ce, jusqu'à 70 ans
- Ce dispositif est octroyé sur demande ⇒ tout refus doit être motivé
- Seuls les agents de la catégorie sédentaire peuvent bénéficier du maintien en fonction
- Les T acquis sont comptabilisés dans la durée d'assurance et la carrière de l'agent continue d'évoluer

#### La décote / surcote

- L'âge d'annulation de la décote reste à 67 ans pour la catégorie sédentaire et 62 ans pour la catégorie active
- La surcote subie le relèvement de l'âge légal

## REFORME DES RETRAITES

### Les autres dispositifs

#### Annulation de la pension durant la période transitoire

- Les agents qui auraient effectué leur demande de liquidation ont la possibilité de demander l'annulation de celle-ci
- Comment ?
  - ⇒ L'agent doit en faire la demande
  - ⇒ La demande de liquidation doit être antérieure au 14/04/2023 (promulgation de la Loi)
  - ⇒ La radiation des cadres initiale prévue après le 01/09/2023 (entrée en vigueur de la Loi)

#### Remboursement des cotisations pour le rachat d'études

- Pour les agents nés à compter du 01/09/1961
- Ne pas avoir fait valoir ses droits à pension d'un régime de base et/ou complémentaire
- Déposer la demande dans les 2 ans suivants la promulgation de la Loi ⇒ Les T acquis lors du rachat sont annulés



## REFORME DES RETRAITES

### Les mesures en attente de décrets d'application

- Majoration pour enfants
- Minimum garanti
- Sapeurs-pompiers volontaires
- Retraite progressive
- Allocation solidarité Personnes âgées
- Augmentation du taux de contribution de la CNRACL

# PANORAMA de l'actualité

## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

**Décret n° 2023-312 du 26 avril 2023 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique**

- Instauré par le [décret n°2023-312 du 26 avril 2023](#) portant modification de [l'article 8 du décret 85-1148](#) relatif au minimum de traitement des agents publics.
- Compte tenu de la revalorisation du Smic de 2,22 % au 1er mai 2023, **l'indice minimum de traitement** dans la fonction publique est donc relevé **à compter du 1er mai 2023**.
- Il s'établit à **1 750,86 € bruts mensuels** pour un temps plein, correspondant à **l'indice majoré 361, indice brut 397** au lieu de 1 712,06 €, indice majoré 353, indice brut 385.

✓ **Agents concernés :****Catégorie C**

Échelle C1 : ech. 1 à 8

Échelle C2 : ech. 1 à 5

Échelle C3 : ech. 1

Agent de maîtrise : ech. 1 à 4

Agent de maîtrise ppal : ech.1

Brig. Chef ppal : ech. 1

**Catégorie B**

NES : ech. 1 à 2

Auxiliaire de puer. cl. norm. : ech. 1

Aide-soignant cl. norm. : ech. 1

Moniteur éd. : ech. 1 à 2

**Ces dispositions réglementaires s'imposent à tous les agents (fonctionnaires et contractuels). L'élaboration d'un acte administratif (arrêté ou avenant au contrat) n'est pas obligatoire.**

*Nb : cette augmentation n'a aucun effet sur les carrières des agents concernés puisque les grilles indiciaires des cadres d'emplois n'ont pas été modifiées. Leurs indices de carrière restent donc inchangés. En l'état, ils conservent ce minimum de traitement jusqu'au jour où ils bénéficieront dans leur grade d'un traitement au moins égal.*

## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

### DÉCRET N° 2023-368 DU 13 MAI 2023 RELATIF À LA SUSPENSION DE L'OBLIGATION DE VACCINATION CONTRE LA COVID-19

- **Le décret n°2023-368 du 13 mai 2023 a suspendu l'obligation de vaccination imposée aux personnels soignants, conformément aux recommandations de la Haute Autorité de santé du 29 mars 2023**
- **A compter du 15 mai 2023 réintégration des personnels soignants suspendus** pour défaut de vaccination.
- **Modalités de réintégration des agents suspendus prévues par [l'instruction ministérielle en date du 2 mai 2023](#) :**
  - Réintégration de l'agent dans le même poste ou un « *emploi équivalent* ».
  - **L'agent suspendu ne peut se prévaloir d'aucune reconstitution** de sa carrière pendant la période durant laquelle il a été écarté du service (droit à l'avancement ou aux promotions internes ; traitements ; congés).
  - Si l'agent refuse le poste proposé par l'employeur, ce dernier peut faire l'objet d'une radiation des cadres (*fonctionnaire*) ou des effectifs (*pour un contractuel*) pour abandon de poste sans procédure disciplinaire mais seulement après mise en demeure, conformément à la procédure de droit commun.
  - Sauf cas de refus du poste, **la fin de suspension entraîne l'obligation de rémunérer les agents, y compris entre la date de fin de suspension et la réaffectation dans l'emploi.**

## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

DESIGNATION DU REFERENT DEONTOLOGUE DES ELUS DEPUIS  
LE 1<sup>ER</sup> JUIN 2023

- Les dispositions relatives au référent déontologue des élus sont entrées en vigueur à **compter du 1er juin 2023**.
- Pour rappel, [l'article 218 de la loi 3DS](#) a prévu la **possibilité pour tout élu local de « consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés par la charte de l'élu local »** ([CGCT, art. L. 1111-1-1](#)).
- Le [décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022](#) relatif au référent déontologue de l'élu local, prévoit les modalités de désignation du référent, précise ses obligations et les moyens dont il peut disposer ([art. R.1111-1-A à R.1111-1-D CGCT](#)) :
  - ✓ Les missions sont exercées en toute **indépendance** et **impartialité** par des **personnes choisies** en raison de leur **expérience** et de leurs **compétences**
  - ✓ La mission peut être assurée **soit par une ou des personnes désignées**, soit par des **personnes réunies en collège** de déontologie.
  - ✓ **Désignation par une délibération**. Celle-ci prévoit la durée de l'exercice, les modalités de saisine, les conditions dans lesquelles les avis sont rendus, les moyens matériels mis à sa disposition et les éventuelles modalités de rémunérations
  - ✓ **Plusieurs collectivités territoriales**, groupements de collectivités territoriales ou syndicats mixtes peuvent **désigner un même référent** déontologue pour leurs élus par **délibérations concordantes**.
  - ✓ **Indemnisation** prenant la forme de **vacations** dont le montant maximum est précisé par [l'Arrêté du 6 décembre 2022](#)
- À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 le CDG 13 propose aux collectivités et établissements publics du département qui le souhaitent, d'adhérer à cette mission.

à cet effet un projet de délibération et la convention d'adhésion seront proposés aux collectivités intéressées.

## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

### REVALORISATION DES RÉMUNÉRATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- **Annnonce des mesures visant à soutenir le pouvoir d'achat dans la fonction publique :**
  - **Augmentation du point** d'indice de 1,5% dès le 1<sup>er</sup> juillet 2023 qui s'élèvera à 59,0734 € bruts annuels ;
  - Attribution de **5 points d'indice supplémentaires** à tous les agents à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;
  - Attribution de **points d'indice supplémentaire (entre 1 et 9) au 1<sup>er</sup> juillet 2023** pour les agents des catégories B et C ;
  - **Prime exceptionnelle dégressive**, comprise entre 800 et 300 euros en fonction de la rémunération aux agents donc la rémunération ne dépasse par 3 250 euros bruts mensuels (primes incluses). En application du principe de libre administration, les employeurs territoriaux n'auront pas l'obligation de l'accorder ;
  - Hausse du taux de remboursement des frais de transport collectif de 50% à 75% , revalorisation du barème de monétisation du compte épargne-temps ;
  - La garantie individuelle de pouvoir d'achat est reconduite pour l'année 2023.

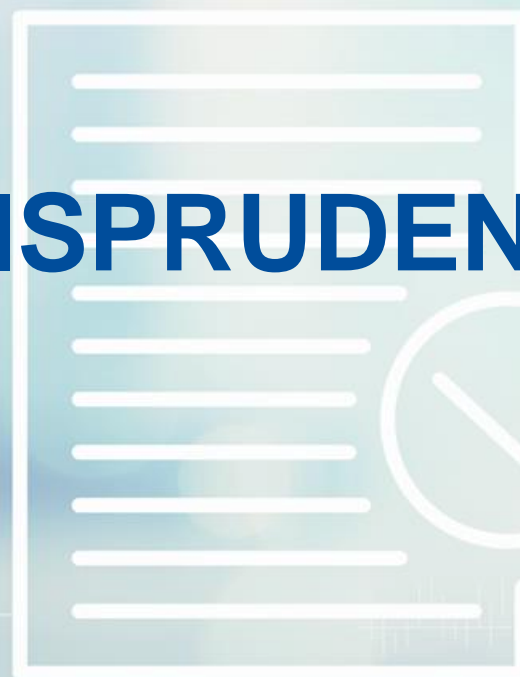


## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

### REVALORISATION DES RÉMUNÉRATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- Un [document de présentation des différentes mesures](#) a été publié sur le site du ministère de la transformation et de la fonction publique.
- Il vient notamment détailler le calendrier prévisionnel de mise en œuvre :
  - Juin-juillet 2023 – décret point d'indice et attribution de 5 points en Conseil des ministres, décret d'attribution de points pour les bas de grille, décret prime de pouvoir d'achat et textes réglementaires de reconduction de la GIPA
  - 1er juillet 2023 – entrée en vigueur de l'augmentation du point d'indice et des mesures de distribution de points d'indice bas salaires.
  - Juillet à septembre 2023 – décrets et arrêtés pour l'extension de la prise en charge des transports collectifs, la revalorisation des frais de mission, et des montants forfaitaires de CET
  - 1er janvier 2024 – entrée en vigueur de l'attribution de 5 points

# JURISPRUDENCES



## ÉTAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

### RÉCUPÉRATION DES SOMMES PERÇUES PAR UN AGENT AU TITRE D'UNE ACTIVITÉ ACCESSOIRE NON AUTORISÉE

- **Décision de la Cour administrative d'appel de Nancy, M.B c/ Syndicat intercommunal à vocation unique de l'école de Musique de Ravel, 30 mars 2023, req. n°20NC00507.**

La CAA de Nancy rappelle d'une part qu'une collectivité publique est fondé à récupérer les sommes perçues par un agent public au titre d'une activité accessoire non autorisée et précise que l'agent ne peut se prévaloir de la prescription biennale prévu aux articles L. 711-6 du CGFP et 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droit des citoyens dans leurs relations avec les administrations.

[CAA de Nancy, 1<sup>ère</sup> chambre, 30/03/2023, n° 20NC00507](#)

## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

### ILLEGALITE D'UNE CLAUSE CONTRACTUELLE PREVOYANT LE DEROULEMENT DE CARRIERE D'UN AGENT PUBLIC CONTRACTUEL

- **Décision de la Cour administrative d'appel de Nancy, Mme C. c/ CHR METZ-THIONVILLE, 16 mai 2023, req. n°21NC01741.**
  - La mise en place d'un déroulement de carrière étant propre aux fonctionnaires, l'agent contractuel ne peut pas en solliciter le bénéfice, quand bien même son contrat de travail le prévoirait expressément par une clause illégale.
  - Ainsi, la clause du contrat de travail d'un agent contractuel qui prévoit une progression de sa rémunération au bénéfice d'avancements d'échelon dans les conditions déterminées par la grille indiciaire de la FP, ce qui revient à mettre en place un déroulement de carrière au bénéfice d'un agent non titulaire, est illégale.

CAA de NANCY, 3ème chambre, 16/05/2023, 21NC01741

## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

CONSULTATION DE LA MESSAGERIE PROFESSIONNELLE PAR  
L'EMPLOYEUR DANS LE CADRE D'UNE PROCEDURE DISCIPLINAIRE

- **Décision de la Cour administrative d'appel de TOULOUSE, Mme B. c/ Conseil départemental de l'Hérault, 20 juin 2023, req. n°21TL00953.**

La CAA de Toulouse précise que dans le cadre d'une procédure disciplinaire, l'employeur peut consulter la messagerie professionnelle d'un agent public pour rechercher si ce dernier a divulgué des informations confidentielles, mais à plusieurs conditions (qu'il est conseillé de faire figurer dans une charte), dont les suivantes :

- Les **utilisateurs doivent avoir été avertis que des moyens de contrôle de leur messagerie professionnelle peuvent être mis en œuvre** et sont susceptibles d'intervenir afin de vérifier que l'usage de la messagerie professionnelle est conforme aux obligations de discrétion professionnelle et de loyauté.
- **Les courriels personnels et professionnels doivent être distingués.** Ainsi, les courriels portant la mention « *personnel* », ou « *privé* » dans leur objet doivent être regardés comme sortant du contexte professionnel et ne peuvent pas faire l'objet d'un contrôle de contenu.

[CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 20/06/2023, n°21TL00953](#)



FOCUS :

# LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES



## LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

### LE CADRE JURIDIQUE

- Position statutaire prévue aux [articles L. 514-1 à L. 514-8 du Code général de la fonction publique](#) (CGFP) ;
- Elle se définit comme la situation du **fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite** ([article L. 514-1 du CGFP](#)) ;
- Son régime juridique est précisé par les articles 18 à 26 du [décret n° 86-68 du 13 janvier 1986](#) relatif aux positions de détachement hors cadre, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration
- **Seuls les agents titulaires**, à temps complet et non complet, peuvent bénéficier d'une disponibilité

## LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

### LE CADRE JURIDIQUE

#### ➤ La disponibilité sur autorisation :

[Article 21](#) et [article 23](#) du décret n° 86-68

- Disponibilité pour faire des **études ou des recherches** présentant un intérêt général accordée pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois pour une durée égale ;
- Disponibilité pour **convenances personnelles** accordée pour une durée maximale de 5 ans dans la limite de 10 ans sur l'ensemble de la carrière ;
- Disponibilité pour **créer ou reprendre une entreprise** accordée pour une durée maximale de 2 ans non renouvelable ;

## LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

### LA PROCÉDURE DE MISE EN DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

#### ➤ La demande d'octroi de la disponibilité :

- L'employeur doit obligatoirement être destinataire d'une **demande écrite de l'agent** ([article 18 du décret n°86-68](#))
- La demande précise le type de la disponibilité, sa durée ainsi que la date à laquelle l'agent souhaite la débiter et être accompagné de justificatifs.
- Le **silence** gardé par l'administration dans un délai de **deux mois** à compter de la date de réception de la demande vaut **acceptation de la demande** ([article L. 511-3 du CGFP](#)).
- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, il n'est **plus nécessaire de saisir la commission administrative** préalablement à la décision, que ce soit lors de la mise en disponibilité ou de son renouvellement.

## LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

### LA PROCÉDURE DE MISE EN DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

#### ➤ Contrôle déontologique de l'employeur pour l'exercice d'une activité professionnelle :

Le fonctionnaire qui souhaite exercer une activité professionnelle durant sa disponibilité, doit obtenir **l'accord de son employeur par écrit avant le début de l'exercice de son activité** ([article 18 du décret n°2020-69](#)).

**L'autorité territoriale doit apprécier la compatibilité** de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.

L'agent fournit toutes les informations utiles sur le projet d'activité envisagé. La liste des pièces qui doivent être fournies est fixée par un [arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologique dans la fonction publique](#).

Lorsque l'autorité compétente estime ne pas disposer de toutes les informations lui permettant de statuer, elle **invite l'intéressé à compléter sa demande dans un délai maximum de quinze jours à compter de la réception de celle-ci** ([article 24 du décret n° 2020-69](#)).

## LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

### LA PROCÉDURE DE MISE EN DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

#### ➤ Contrôle déontologique de l'employeur lors de l'exercice d'une activité professionnelle durant une disponibilité

Lorsque l'autorité hiérarchique a un **doute sérieux** sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois dernières années, elle **saisit sans délai le référent déontologue pour avis** ([article 25 du décret n° 2020-69](#))

Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité territoriale saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

Adresse mail du référent déontologue du CDG 13 : [deontologue@cdg13.com](mailto:deontologue@cdg13.com)

## LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

LA PROCÉDURE DE MISE EN DISPONIBILITÉ POUR  
CONVENANCES PERSONNELLES➤ Situation particulière des emplois relevant de l'obligation de saisine de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)

Lorsque la demande émane d'un fonctionnaire occupant un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur la liste établie par le décret [n° 2020-69 du 30 janvier 2020](#), l'autorité territoriale **soumet obligatoirement** cette demande à l'avis préalable de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

La HATVP doit être saisie dans un délai de 15 jours à compter de la date de la demande de l'agent. La saisine de la HATVP suspend le délai de deux mois au terme duquel l'administration est tenue de se prononcer sur la demande de l'agent

L'autorité territoriale doit répondre dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis de HATVP ou de l'échéance du délai de deux mois suivant sa saisine.



## LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

### LA PROCÉDURE DE MISE EN DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

#### ➤ Décision de l'autorité territoriale

La décision de mise en disponibilité prend la forme d'un **arrêté**, le cas échéant après que l'autorité territoriale a recueilli l'avis du référent déontologue et/ou de la HATVP. Cet arrêté doit notamment indiquer :

- la nature de la disponibilité ;
- la date de mise en disponibilité et sa durée ;
- Les modalités de demande de réintégration ou de renouvellement.

L'administration peut exiger que l'agent respecte un délai maximal de préavis de 3 mois.

Une demande de disponibilité sur autorisation ne peut être refusée qu'en raison des **nécessités du service** ou en cas **d'avis d'incompatibilité de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique** (HATVP) en matière de déontologie ([article L. 511-3 CGFP](#)).

La décision refusant la mise en disponibilité doit être **motivée**

## LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

### LA PROCÉDURE DE MISE EN DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

#### ➤ Recours contre une décision de refus

Le fonctionnaire **dispose de la faculté de demander la saisine de la CAP** à la suite d'un refus de placement en disponibilité, de renouvellement ou de réintégration avant d'engager tout recours devant le tribunal administratif ([article 37-1 du décret n°89-229](#)).

La décision de refus de mise en disponibilité peut être **contestée devant le juge administratif** dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

Le refus de mise en disponibilité entre dans le champ du dispositif de médiation préalable obligatoire pour les collectivités qui ont conventionnées avec le CDG ([article 2 du décret 2022-433](#)).

## LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

### SITUATION DU FONCTIONNAIRE EN DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

#### ➤ Carrière et rémunération

L'agent en disponibilité n'est **pas en position d'activité**. A ce titre:

- L'agent en disponibilité ne **perçoit aucune rémunération** de la part de son employeur.
- La disponibilité n'ouvre **pas de droit à l'ARE** ([décret n° 2020-741 du 16 juin 2020](#)).

Un fonctionnaire en disponibilité ne peut pas se présenter à un concours interne ou à un examen professionnel ([articles L. 523-1 du CGFP](#)).

## LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

### SITUATION DU FONCTIONNAIRE EN DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

#### ➤ Avancement

En principe, durant la période de disponibilité, le fonctionnaire **cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite** mais conserve les droits acquis avant cette période ([article L. 514-1 du CGFP](#)).

Par dérogation, lorsqu'un fonctionnaire **exerce une activité professionnelle** durant une période de disponibilité, il peut **conserver pendant une durée maximale de 5 ans**, ses droits à l'avancement d'échelon et de grade ([article L. 514-2 du CGFP](#) et [article 25-1](#) et [article 25-2](#) du décret n° 86-68).

## LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

### SITUATION DU FONCTIONNAIRE EN DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

#### ➤ L'exercice d'une activité professionnelle

L'article 25-1 du décret n° 86-68 prévoit que le fonctionnaire placé en disponibilité sur autorisation qui exerce, durant cette période, une activité professionnelle conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade pendant 5 ans

L'activité professionnelle ouvrant ce droit recouvre **toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel** et qui :

1° Pour une activité salariée, correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an ;

2° Pour une activité indépendante, a généré 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 .

Aucune condition de revenu n'est exigée concernant la disponibilité pour création ou reprise d'entreprise.

## LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

### SITUATION DU FONCTIONNAIRE EN DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

#### ➤ L'exercice d'une activité professionnelle

Un [arrêté du 19 juin 2019](#) 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 territoriale

- Activité salariée : copie du ou des bulletins de salaire ainsi que du ou des contrats de travail
- Activité indépendante : justificatif d'immatriculation de son activité et Une copie de l'avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié permettant de certifié du respect des conditions permettant la conservation de l'avancement.
- Création ou reprise d'entreprise : justificatif d'immatriculation de son activité

Les pièces doivent être transmises par tout moyen, à une date qui peut être définie par l'autorité territoriale, et au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année suivant le 1<sup>er</sup> jour du placement en disponibilité



## LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

### LE RENOUVELLEMENT DE LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

#### ➤ La durée de la disponibilité pour convenances personnelles :

L'article 21 du décret n°86-68, modifié par le décret 2019-234 du 27 mars 2019, précise que :

- ❑ La **disponibilité** pour convenances personnelles **ne peut excéder 5 années**
- ❑ Renouvelable dans la **limite maximale de 10 ans** pour l'**ensemble de la carrière** à la condition que l'intéressé, au plus tard au terme d'une période de cinq ans de disponibilité, ait accompli, après avoir été réintégré, au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique\*
- ❑ Le cumul avec une disponibilité pour création ou reprise d'entreprise ne peut excéder une durée maximale de 5 ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité.

*\*Modifications apportées par le décret 2019-234, ainsi ces dispositions s'appliquent uniquement aux demandes de disponibilité présentées à compter du 29 mars 2019.*

*Par conséquent les périodes de disponibilités 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.*

## LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

### LE RENOUELEMENT DE LA DISPONIBILITE POUR CONVENANCES PERSONNELLES

#### ➤ La demande de renouvellement :

L' article 26 du décret n°86-68 précise que :

- ❑ Sauf dans le cas où la disponibilité n'excède pas 3 mois, **le fonctionnaire doit adresser une demande de renouvellement 3 mois avant la fin prévue** de sa disponibilité.
- ❑ La décision de renouvellement intervient après une procédure identique à celle précédant la décision initiale et prendra les mêmes formes que la décision initiale.

**L'autorité territoriale est en droit de refuser un renouvellement de disponibilité pour nécessité de service.**

*Un agent peut également demander à bénéficier d'un autre type de disponibilité, sous réserve de remplir les conditions requises pour y prétendre.*

## LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

### LA FIN DE LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

#### ➤ La réintégration de l'agent :

Article 26 du décret n°86-68

- ❑ **Disponibilité ≤ 3 mois** : la **réintégration** est prévue dès la **date d'acceptation** de la disponibilité par l'autorité territoriale.
- ❑ **Disponibilité > 3 mois** : demande de réintégration. **L'agent doit adresser sa demande de réintégration trois mois avant la fin de sa disponibilité** en cours.

*Si un agent ne fait pas part de sa décision de réintégration dans le délai des 3 mois, sa demande de réintégration ne peut pas lui être refusée par l'administration pour ce seul motif ([CAA de Lyon, 3<sup>e</sup> chambre, 17 mai 1999, n°96LY00532](#))*

#### ➤ **Cas particulier d'absence de demande de renouvellement ou de réintégration à l'expiration de la disponibilité :**

- Maintien de l'agent en disponibilité (*renouvellement tacite*)
- Possibilité de radiation des cadres (*sur le fondement de [l'article L.550-1 CGFP](#)*) si, au terme d'une procédure semblable à celle de l'abandon de poste, l'agent n'a pas fait connaître ses intentions. L'administration doit alors mettre en demeure l'agent de reprendre son service à une date fixée par elle ou demander le renouvellement de sa disponibilité en lui précisant qu'à défaut il sera radié des cadres.

[QE AN n°30865 du 18/05/2004](#) / [QE Senat n°16703 du 29/08/1996](#)

## LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

### LA FIN DE LA DISPONIBILITE POUR CONVENANCES PERSONNELLES

#### ➤ Cas de la réintégration suite à la fin anticipée de la disponibilité :

[Article 26, alinéa 3, du décret n°86-68 :](#)

- ❑ **Le fonctionnaire est maintenu en disponibilité** jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé.
  - ❑ Conformément à [l'article 542-5 du CGFP](#), **la collectivité :**
    - **Propose en priorité au fonctionnaire** concerné **tout emploi de son grade créé ou vacant** en son sein
    - **Étudie la possibilité de détachement ou d'intégration directe** en son sein sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois ;
    - Examine les possibilités d'activité sur un emploi équivalent dans l'un des versants de la fonction publique.
  - ❑ La demande de l'agent doit être **traitée comme une demande normale de réintégration** ([CE Mme X c/ ministère des affaires sociales, 077047, 18/11/1994](#)).
- ⇒ **L'autorité territoriale ne dispose pas d'un pouvoir discrétionnaire.**

## LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

### LA FIN DE LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

#### ➤ Les modalités de réintégration de l'agent à l'issue de la disponibilité :

Article L514-7 Code général de la fonction publique :

- ❑ **Disponibilité ≤ 3 ans : une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée** au fonctionnaire qui souhaite réintégrer sa collectivité.

*Ainsi, la réintégration pourra être écartée sur les deux premières vacances mais elle sera de droit à la troisième.*

*En cas de réintégration anticipée, le décompte des emplois vacants débute à partir de la date d'expiration initiale de la disponibilité.*

- ❑ **Disponibilité > 3 ans :** le fonctionnaire est réintégré dans un emploi correspondant à son grade dans sa collectivité **dans un délai raisonnable.**

*Notion jurisprudentielle appréciée au cas par cas compte tenu du grade, du nombre d'emplois vacants au tableau des effectifs.*

- **Dans l'attente d'une proposition :** l'agent est maintenu en disponibilité et pourrait prétendre aux allocations chômage à la charge de l'employeur public s'il remplit les conditions ([CE du 28/07/2004, n°243387](#))
- **Possibilité de licenciement après 3 refus successifs par le fonctionnaire** ([article L514-8 CGFP](#)) :

*Le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés, situés dans le ressort territorial de son cadre d'emplois, en vue de sa réintégration, peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire compétente.*

## MERCI POUR VOTRE ATTENTION !

*Pour aller plus loin cliquez sur les images*

**CNFPT catalogue 2023:** Les stages qui étaient organisés au sein des INSET (notamment les stages pour les agents de catégorie A) sont dorénavant organisés par votre délégation PACA et dans les antennes de proximité.

Retrouvez toutes les dates sur le [catalogue en ligne](#).





## Le centre ressource des collectivités territoriales

# WIKITERRITORIAL

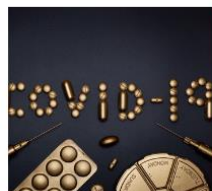
LE CENTRE DE RESSOURCES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Rechercher... 

### À LA UNE



Découvrez les MOOC du CNFPT



Le 2ème confinement g  
instauré par le décret d  
octobre 2020

Covid-19



Les webinaires des  
e-communautés



Covid-19 : Les principales  
questions liées à la gestion des  
personnels dans les collectivités  
territoriales

Covid-19  
Micro-learning  
Affaires juridiques > Modes de  
gestion et commande publique  
Gestion des ressources humaines >  
Statut, rémunération et masse  
salariale



La déclaration sociale  
nominative

Gestion des ressources humaines >  
Statut, rémunération et masse  
salariale  
Micro-learning



Mandat 2020-2026

<https://www.wikiterritorial.cnfpt.fr/>