

LES DISPONIBILITÉS SUR DEMANDE (DISCRÉTIONNAIRES)

Définition

La disponibilité est définie 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 sauf si le fonctionnaire exerce une activité professionnelle ». (articles L514-1 et L514-2 du CGFP).

La prise en compte d'une activité professionnelle pour l'avancement est désormais possible pour les mises en disponibilité sur autorisation et leurs renouvellements ayant pris effet à compter du 7 septembre 2018 inclus (voir pages suivantes)

La disponibilité permet de cesser temporairement son activité auprès de son administration sans pour autant rompre définitivement le lien avec elle.

Pendant une période de disponibilité, l'agent ne reçoit aucune rémunération de son administration d'origine et n'ouvre pas de droit à indemnisation chômage.

La disponibilité sur autorisation est donc accordée sous réserve des nécessités de service. Un fonctionnaire placé statutairement en disponibilité n'est plus juridiquement en activité.

Les agents concernés

Seul un **fonctionnaire titulaire** peut en bénéficier.

La mise en disponibilité des fonctionnaires titulaires à **temps non complet** occupant des emplois dans plusieurs collectivités ou établissements est prononcée par **décision conjointe des différentes autorités territoriales concernées**. (Décret n° 91-298, article 11).

La disponibilité pour convenances personnelles est accordée lorsque le fonctionnaire ne peut bénéficier d'un autre type de disponibilité. (Décret n°86-68 du 13.01.1986 – article 2)

Les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels de droit public **ne peuvent pas être placés en disponibilité**. Toutefois, ils peuvent bénéficier de congés non rémunérés dont les motifs et les effets sont proches. (Décret n° 92-1194, articles 13 et 14, décret n° 88-145, articles 15 à 18-1).

Les différents cas de disponibilité sur demande (discrétionnaires)

1. Disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un intérêt général

La disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un intérêt général est accordée, sur autorisation, pour **une durée maximale de 3 ans**, renouvelable une fois pour une durée égale. (Décret n° 86-68, article 21), **soit 6 ans en totalité**.

2. Disponibilité pour convenances personnelles

La demande écrite du fonctionnaire mentionne le type de disponibilité et la durée souhaités.
La disponibilité pour convenances personnelles **est limitée à 10 ans sur l'ensemble de la carrière**.

NOUVEAUTE 2025

Avant le 7 décembre 2025

Pour les demandes de disponibilités présentées à compter du 29 mars 2019 (décret n°2019-234 du 27 mars 2019), la disponibilité ne pouvait être demandée pour une période de **5 ans maximum** pour une première demande.

A l'issue de cette période de 5 ans, le fonctionnaire désirant renouveler sa disponibilité **avait l'obligation de réintégrer au moins pendant 18 mois**, la Fonction Publique. En l'absence de réintégration, le fonctionnaire ne pouvait bénéficier d'une nouvelle disponibilité pour convenances personnelles.

Les périodes de disponibilités accordées avant le 29 mars 2019 étaient exclues du calcul des 5 années de disponibilité au terme desquelles le fonctionnaire est tenu, au plus tard, d'accomplir au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique.

A compter du 7 décembre 2025, date d'entrée en vigueur du décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique.

La réintégration dans la fonction publique pour une durée de 18 mois de services effectifs, qui conditionnait le droit à une nouvelle période de disponibilité au-delà de 5 ans, **est supprimée pour les mises en disponibilité et renouvellements** prenant effet à compter du 7 décembre 2025.

3. Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise

La disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise est accordée, sur demande, pour **une durée maximale de 2 ans**.

Elle **n'est pas renouvelable**. (Décret n° 86-68, article 23)

La disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise peut être cumulée avec une disponibilité pour convenances personnelles. Toutefois, **ce cumul ne peut pas excéder 5 ans** lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité pour convenances personnelles. Dans cette hypothèse, si, au terme de 2 années de disponibilité pour création ou reprise d'entreprise, l'agent sollicite une disponibilité pour convenances personnelles, il pourra le faire **pour une durée de 3 ans au maximum**.

La procédure d'octroi

Une demande écrite

Le fonctionnaire doit présenter une demande écrite à l'autorité territoriale.

Une fois réceptionnée, l'autorité territoriale **peut imposer un préavis de 3 mois** (article L511-3 du CGFP). Elle est accordée sous réserve des nécessités de service.

L'autorité territoriale dispose d'un délai de 2 mois à compter de la date de réception de la demande pour y répondre. Passé ce délai, le silence gardé par l'autorité territoriale vaut acceptation de la demande de disponibilité.



Depuis le 1er janvier 2020, l'administration n'est plus tenue de saisir la commission administrative paritaire (CAP) préalablement à sa décision, que ce soit pour les mises en disponibilité ou pour leur renouvellement.

Aussi, depuis le 1er février 2025, il n'est plus possible pour le fonctionnaire de saisir la CAP en cas de décisions individuelles prises en matière de disponibilité. 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 du CGFP).

Contrôle déontologique

Depuis le 1er février 2020, les compétences de la Commission de déontologie ont été transférées à la HATVP, dont la saisine n'est pas systématique.

Le fonctionnaire qui souhaite exercer une activité privée ou libérale lucrative pendant sa disponibilité **doit préalablement informer son employeur par écrit.**

Il appartient en premier lieu à l'autorité territoriale de contrôler si cette activité privée est compatible avec les fonctions publiques exercées par le fonctionnaire. En cas de doute sérieux, elle peut solliciter l'avis du référent déontologue. Si, malgré cet avis, le doute persiste, l'autorité territoriale doit saisir la HATVP. (Articles L124-4 et R124-37 du CGFP).

Dans tous les cas, l'autorité territoriale peut procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que les motifs invoqués pour bénéficier d'une disponibilité correspondent à l'activité réelle du fonctionnaire. (Décret n° 86-68, article 25)

Les effets de la disponibilité sur la carrière de l'agent

En position de disponibilité, l'agent cesse de percevoir une rémunération puisqu'il n'a effectué aucun service fait.

Le fonctionnaire placé en disponibilité peut travailler dans **une autre** administration en tant **que contractuel uniquement. Il lui est interdit d'être employé par sa propre collectivité d'origine.**

L'agent n'est pas pris en compte dans l'effectif de la collectivité en ce qui concerne l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

L'agent en disponibilité ne peut pas se présenter à un concours interne. (Article L325-3 du CGFP)

Même en disponibilité, l'agent reste soumis aux obligations générales des fonctionnaires.

La disponibilité n'interdit pas à un agent d'être inscrit sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne s'il remplit les conditions fixées par les statuts particuliers. Dès lors, pour être nommé, il doit mettre fin à sa période de disponibilité et réintégrer son cadre d'emploi. (Article L523-1 du CGFP - Réponse à la question écrite n° 41502 publiée au JO du 1er juillet 2014)

La date de mise en disponibilité peut être reportée à la demande de l'agent si celui-ci est en congé maladie. (CE 90516 du 24 janvier 1992 / Mme P)

Si l'agent demande le retrait de l'arrêté, l'autorité territoriale n'est pas tenue d'y procéder, dès lors que la décision n'est pas illégale. (CE, 87433 du 10 juin 1988 / M. G)

La disponibilité peut être refusée pour des nécessités de service (sauf lorsqu'elle est accordée de plein droit). Dans ce cas, la décision de refus doit être motivée.

La prise d'un arrêté individuel

La collectivité prend un acte portant placement en disponibilité pour convenances personnelles, dans la carrière de l'agent.

Sur Agirhe : onglet positions – disponibilité sur demande – pour convenances personnelles (AP 19) ou (AP39) s'il s'agit d'un renouvellement

Sélectionner le type et l'arrêté que vous souhaitez saisir :

Type d'arrêté	Positions
Arrêté	Disponibilité sur demande (AP19) pour convenances personnelles

Valider Annuler

Le maintien des droits à l'avancement de grade et d'échelon en cas d'exercice d'une activité professionnelle

En principe, pendant une disponibilité le fonctionnaire ne bénéficie plus de droits à avancement d'échelon et de grade.
(Article L514-1 du CGFP)

Par dérogation, depuis le 7 septembre 2018 inclus, lorsqu'un fonctionnaire exerce une activité professionnelle pendant une disponibilité, **il peut conserver, pendant une durée maximale de 5 ans, ses droits à l'avancement d'échelon et de grade**. Cette période est assimilée à des services effectifs. En revanche, pour les fonctionnaires soumis à un engagement de servir, cette période n'est pas comprise au nombre des années dues au titre de cet engagement. (Articles L514-2 et L514-3 du CGFP – Décret n° 86-68, articles 25-1 et 25-2 - Arrêté du 19 juin 2019)

Pour ce faire, l'agent avait l'obligation de transmettre, à son autorité de gestion, « par tous moyens », annuellement (au plus tard au 1er janvier de chaque année suivant le 1er jour de son placement en disponibilité), des pièces attestant de l'exercice d'une activité professionnelle. A défaut, le fonctionnaire ne pouvait prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement correspondant à la période concernée. Ces pièces sont fixées par l'arrêté du 19 juin 2019 (voir page suivante)

Depuis le 7 décembre 2025, les éléments doivent désormais être fournis par tous moyens **lors de la réintégration** du fonctionnaire.

ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET AVANCEMENT

(applicable uniquement aux demandes de disponibilité présentées depuis le 7 septembre 2018)

RAPPEL : l'exercice d'une activité **privée ou libérale** lucrative au cours d'une période de disponibilité **doit toujours être autorisé** par l'employeur.

L'exercice d'une activité professionnelle au cours d'une disponibilité sur autorisation permet de conserver ses droits à l'avancement d'échelon ou de grade pendant une **durée maximale de 5 ans**. Cette période est assimilée à des services effectifs.

La notion d'activité professionnelle 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
- **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 4 trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R351-9 du code de la sécurité sociale

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

Dans une décision en date du 25 octobre 2024, le tribunal administratif de Lyon précise que cette conservation des droits concerne uniquement les activités exercées dans le secteur privé. Le jugement restant isolé, d'autres décisions du juge administratif viendront prochainement le confirmer ou l'infirmier.

Le décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 est venu modifier l'article 25-2 du décret n° 86-68 du 13 janvier et a supprimé l'envoi annuel des justificatifs d'activité permettant la conservation des droits à avancement d'échelon et de grade. Les droits à l'avancement conservés en application des dispositions de l'article 25-1 bénéficient au fonctionnaire **lors de sa réintégration** dans son cadre d'emplois d'origine. La **conservation de ces droits est subordonnée à la transmission par l'intéressé à son autorité de gestion des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle**.

Les périodes des disponibilités en cours au 7 décembre 2025 qui ont déjà bénéficié aux intéressés en matière de droits à l'avancement ne peuvent être prises en compte.

Enfin, dans les conditions fixées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois, les activités professionnelles exercées durant la période de disponibilité peuvent être prises en compte pour une promotion à un grade à accès fonctionnel (GRAF) si les activités professionnelles prises en compte sont comparables aux emplois et aux fonctions devant être occupés préalablement à l'accès à ce GRAF au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées.

TYPE D'ACTIVITE	PIECES JUSTIFICATIVES
Activité salariée (publique ou privée)	<ul style="list-style-type: none"> - Copie du ou des bulletin(s) de salaire et - du(des) contrat(s) permettant de justifier l'activité
Activité indépendante	<ul style="list-style-type: none"> - Justificatif d'immatriculation de son activité : <ul style="list-style-type: none"> • soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, • soit à l'URSSAF - Copie de l'avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à procurer au fonctionnaire des revenus permettant de remplir les conditions de l'activité indépendante
Création ou reprise d'entreprise	<p>Justificatif d'immatriculation de son activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés, - soit à l'URSAAF

Si le fonctionnaire exerce son activité professionnelle à l'étranger, toutes pièces équivalentes à celles figurant dans le tableau ci-dessus doivent, le cas échéant, être accompagnées d'une copie présentée dans une traduction en français établie par un traducteur assermenté.

Les effets de la disponibilité pour convenances sur les congés :

Pendant sa disponibilité, le fonctionnaire ne bénéficie plus, auprès de sa collectivité d'origine, des congés suivants :

- congés annuels
- congés bonifiés
- congés de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée
- congés de maternité ou d'adoption
- congé de paternité
- congé de formation professionnelle
- congé pour validation des acquis de l'expérience professionnelle
- congé pour bilan de compétences
- congé de solidarité familiale
- congé pour formation syndicale
- congé parental

Il est recommandé de demander à l'agent de solder ses congés annuels avant son départ en disponibilité, suivant les règles de report. (*Décret 85-1250 article 5*)

L'agent en disponibilité pour convenances personnelles ne peut en principe bénéficier des droits aux allocations chômage pendant sa disponibilité car il n'est pas considéré comme étant involontairement privé d'emploi.

Protection sociale

S'il n'exerce aucune activité pendant sa disponibilité, le fonctionnaire continue à bénéficier de son droit aux prestations en nature et en espèces pour les risques maladie, maternité, invalidité et décès pendant une durée de 12 mois. (*Articles L161-8 et R161-3 du Code de sécurité sociale*).

Les indemnités journalières sont à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont dépend l'agent et versées conformément à l'article L161-8 du code de la sécurité sociale. Cependant, l'agent en disponibilité n'étant pas en position d'activité, il ne peut pas être placé en congé de maladie. S'il est placé en congé de maladie avant la date de début de sa disponibilité, il a le droit de demander à rester en position d'activité jusqu'à la date d'expiration de son congé de maladie rémunéré. Ainsi, la date de mise en disponibilité doit donc être reportée au jour suivant la fin du congé de maladie ordinaire. (Conseil d'Etat, 24 janvier 1992, n° 90516)

S'il exerce une activité professionnelle pendant sa disponibilité, le fonctionnaire dépend du régime de sécurité sociale dont relève son emploi, sous réserve des dispositions de coordination entre les différents régimes de sécurité sociale.

Le remplacement de l'agent en disponibilité

Il est possible pour la collectivité de pourvoir au remplacement de l'agent en disponibilité dans les conditions développées ci-dessous.

Mais tout d'abord, **le remplacement n'est pas une obligation pour la collectivité**. En fonction de ses besoins et des nécessités de service, la collectivité peut décider de ne pas remplacer l'agent en disponibilité. En outre, l'assemblée délibérante peut même supprimer l'emploi mais à la condition de saisir, pour avis au préalable, le Comité Social Territorial.

Il est toutefois important de noter que si l'agent demande sa réintégration et que le poste vacant est supprimé alors l'agent est maintenu en disponibilité dans l'attente d'un poste vacant. Il a droit de percevoir l'allocation chômage.

Si la collectivité décide de remplacer l'agent, alors elle doit procéder à la déclaration de vacance conformément à l'article L313-4 du CGFP.

Dans le cas où le poste vacant est pourvu par un agent contractuel, alors en cas de demande de réintégration par le fonctionnaire, l'agent contractuel peut être licencié en vertu de l'article 39-3 du décret 88-145.

Dans le cas où le remplaçant est lui-même fonctionnaire, alors si la collectivité ne dispose pas d'autres emplois vacants du même grade, l'agent à réintégrer sera maintenu en disponibilité dans l'attente d'un emploi vacant. Il peut percevoir l'allocation chômage.

Le renouvellement de la disponibilité

Un fonctionnaire placé en disponibilité sur autorisation pour une durée supérieure à 3 mois **doit solliciter le renouvellement de cette disponibilité auprès de son employeur, au moins 3 mois avant la fin de la période de disponibilité en cours**. (*Décret n° 86-68, article 26*).

La décision de renouveler ou non la disponibilité **doit suivre la même procédure que la décision initiale** de mise en disponibilité (voir pages précédentes).

Une nouvelle procédure de contrôle déontologique doit être menée en cas de changement d'activité dans un délai de 3 ans à compter de la mise en disponibilité de l'agent. (*Article R124-28 du CGFP*)

Si l'autorité territoriale refuse le renouvellement d'une disponibilité, elle doit **motiver sa décision**. Ainsi, une collectivité ou un établissement public local ne peut rejeter une demande de renouvellement de disponibilité sur autorisation sans procéder à un examen particulier de la demande.

Pour autant, l'octroi d'une nouvelle période de disponibilité ne constitue pas un droit. (*Conseil d'Etat, 24 octobre 2007, n° 288628*)

La réintégration de l'agent

La procédure de réintégration

La jurisprudence consacre l'existence d'un droit à réintégration à l'issue d'une disponibilité (*CE, 11 juillet 1975, req. N° 95293*). La réintégration doit être effectuée dans un délai raisonnable.

La demande de réintégration doit intervenir 3 mois avant la fin de la période de disponibilité.

En outre, la réintégration est subordonnée à la vérification de l'aptitude physique de l'agent par un médecin agréé ou par le conseil médical (article 26 du décret n°86-68 précité). L'agent qui n'est pas apte à reprendre à l'expiration de ses droits à disponibilité (inaptitude à toutes fonctions), est, soit admis à la retraite, soit, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

En l'absence de demande de réintégration de la part de l'agent, l'autorité territoriale peut :

- **maintenir l'agent en disponibilité de fait**, puisqu'elle est tenue de placer l'agent dans une position statutaire régulière (*CAA Douai 22 juin 2000 n°96DA03048*). Une réponse ministérielle évoque la possibilité de renouveler la disponibilité qui s'achève, si elle est renouvelable, en considérant que l'absence de demande de réintégration vaut demande tacite de renouvellement, après avoir informé l'intéressé (*quest. écr. S n°9178 du 25 juin 1998*). Cette dernière solution contredit cependant les dispositions relatives à la disponibilité sur demande, en vertu desquelles l'agent ne peut être placé dans cette position que s'il le demande.
- **engager une procédure de radiation des cadres** (perte de la qualité de fonctionnaire). Sur la procédure à suivre en la matière, le juge administratif a établi que les règles prévues pour l'abandon de poste devaient être suivies, avec mise en demeure de l'agent de reprendre son service à une date fixée par l'autorité territoriale, ou de demander le renouvellement de sa disponibilité, en lui précisant qu'il serait, à défaut, radié des cadres (*CAA Paris 23 mai 2001 n°98PA03417*).

Les modalités de réintégration à l'issue de la disponibilité diffèrent selon le type de disponibilité

Disponibilité discrétionnaire	Inférieure ou égale à 3 ans	Obligation de proposition de l'une des trois premières vacances d'emploi correspondant au grade de l'agent dans la collectivité d'origine. De droit à la 3 ^{ème} vacance
	Supérieur à 3 ans	Réintégration dans un emploi correspondant au grade dans un délai raisonnable (notion jurisprudentielle à apprécier au cas par cas). Si impossibilité de réintégration, maintien en disponibilité faute d'emploi vacant et saisine du CNFPT ou du CDG

Lorsque l'agent fait une demande de réintégration anticipée, l'autorité territoriale ne dispose pas d'un pouvoir discrétionnaire. La demande doit être traitée comme une demande normale de réintégration. En effet, le juge administratif a considéré qu'il n'y avait pas de distinction à faire entre une demande anticipée et une demande au terme normal de la disponibilité.

Les propositions formulées par la collectivité en vue de satisfaire à son obligation de réintégration sur l'une des trois premières vacances d'emploi doivent être fermes et précises quant à la nature de l'emploi et la rémunération.

De même, l'occupation d'un poste par un agent contractuel ne peut pas justifier un refus de réintégration, puisque l'emploi en question est alors vacant (*Conseil d'Etat 24 janv. 1990 n°67078*)

Si aucun poste n'est vacant, l'autorité territoriale doit formuler un refus motivé de réintégration.

Le fonctionnaire maintenu en disponibilité faute d'emploi vacant

- ne bénéficie pas de ses droits à l'avancement. Cela signifie que l'agent n'acquiert plus d'ancienneté et n'accomplit aucun service effectif durant sa disponibilité. Il conserve toutefois les droits acquis avant la mise en disponibilité
- ne peut se présenter à un concours interne
- ne peut bénéficier d'aucun des congés statutaires prévus par l'ancien article 54 de la loi 54-53.

Si l'agent refuse trois postes proposés par sa collectivité dans le ressort territorial de son cadre d'emplois et qui correspondent à son grade, dans le cadre de sa réintégration, il peut être licencié après avis de la Commission Administrative Paritaire.
(Article L514-8 du CGFP)

Bénéfice pour l'allocation chômage en l'absence de réintégration

Si le fonctionnaire est maintenu en disponibilité car il a refusé un emploi correspondant à son grade en vue de sa réintégration, il ne peut pas bénéficier de l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) car il n'y a pas de privation involontaire d'emploi.

Si le fonctionnaire a sollicité dans les délais sa réintégration à l'issue d'une période de disponibilité ou sans délai de manière anticipée et qu'il est maintenu en disponibilité faute d'emploi vacant, il peut prétendre à l'ARE car il est considéré comme involontairement privé d'emploi.

Si la demande de réintégration à l'issue d'une période de disponibilité a été formulée hors délai, l'ARE ne pourra être versée qu'à l'issue du délai de 3 mois à compter de la date de présentation de cette demande.

L'agent maintenu en disponibilité faute d'emploi vacant est réputé remplir la condition de recherche d'emploi tant que sa réintégration n'est pas intervenue. 5° de l'article 2 du décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public

L'agent qui ne formule aucune demande de réintégration et qui est radié des cadres après mise en demeure ne peut prétendre à l'ARE.

L'agent qui est maintenu en disponibilité faute d'emploi vacant puis qui refuse un emploi correspondant à son grade en vue de sa réintégration cesse de percevoir l'ARE car la privation d'emploi est alors considérée comme volontaire.

Le Conseil d'Etat a jugé qu'il n'incombe pas automatiquement à l'administration d'origine, ne pouvant pas réintégrer son agent, de prendre en charge son indemnisation chômage (CE 20/06/2018 n° 408299).

Il conviendra alors de distinguer les demandes de réintégration en cours ou à l'échéance de la disponibilité, si l'agent a travaillé pendant sa période de disponibilité, et si l'agent bénéficie déjà d'une indemnisation chômage.

Si l'agent a travaillé pendant sa disponibilité, il convient d'appliquer les règles de coordination pour déterminer à qui revient la charge de l'indemnisation chômage : la charge de l'indemnisation incombera soit à Pôle emploi, soit à l'employeur public en fonction des durées d'emploi accomplies pour le compte d'employeurs publics ou d'employeurs du secteur privé.

En l'absence d'activité professionnelle salariée pendant une période de disponibilité ; si, sur la période de référence affiliation (PRA) de l'agent, il n'y a que la période de disponibilité, l'agent ne pourra pas bénéficier d'une ouverture de droits à l'ARE. Un agent possédant un reliquat de droits aux Allocations Retour à l'Emploi (ARE) auprès du secteur privé (pour des emplois effectués durant sa disponibilité) et demandant sa réintégration en cours ou au terme de sa disponibilité, bénéficiera de la poursuite du paiement de ses droits par Pôle emploi jusqu'à leur épuisement, sauf si l'agent ne se trouve plus en situation de privation involontaire d'emploi (ex : l'agent réintègre sa collectivité). Ensuite, l'agent pourra à nouveau bénéficier d'une ouverture de droits ou d'une reprise sous réserve de remplir de nouveau les conditions ouvrant droit à l'indemnisation chômage.

REFERENCES REGLEMENTAIRES

- Code Général de la Fonction Publique (CGFP)
- Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration
- Décret n°2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la Fonction Publique
- Décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique

VOS INTERLOCUTEURS AU CDG

- nicolas.gras@cdg58.fr
03.86.71.66.23
- florence.morvan@cdg58.fr
03.86.71.66.24
- regina.mulolomupanda@cdg58.fr
03.86.71.66.22
- agnes.sansonnet@cdg58.fr
03.86.71.66.15

Disponibles pour vous aider
dans la rédaction de vos actes sur Agirhe
et pour tout conseil statutaire