



La disponibilité

Textes :

- [Code Général de la Fonction Publique](#) (art. L514-1 à L514-8)
- [Décret n°85-986 du 16 septembre 1985](#) (art. 42 à 49)
- [Arrêté du 20 avril 2026](#)
- [Code général de la Fonction Publique](#) (article L511-3)
- [Décret n°86-442 du 14 mars 1986](#) (art. 48)

La disponibilité n'est possible que pour les fonctionnaires titulaires. Les fonctionnaires stagiaires et les contractuel·les n'y ont pas accès mais peuvent bénéficier de congés sans solde.

La demande de disponibilité se fait par courrier avec accusé réception. L'administration a deux mois pour y répondre, l'absence de réponse vaut accord.

Il y a lieu d'intervenir pour exiger une réponse de l'administration dans ce délai afin qu'aucun personnel ne se trouve en difficulté.

La saisine de la CAPD est possible par l'agent·e uniquement en cas de désaccord avec l'administration quant à la prise en compte des années de disponibilité pour l'avancement.

Malgré les durées initiales affichées, en pratique elles sont accordées pour une année scolaire renouvelable, pour celles accordées en cours de d'année scolaire, elles le sont jusqu'au 31 août.

L'administration s'assure que l'activité du·de la fonctionnaire mis·e en disponibilité correspond réellement aux motifs pour lesquels il·elle a été placé·e en cette position.

A. Disponibilité à la demande de l'agent.e

• Les disponibilités de droit

- pour élever un enfant de moins de 12 ans ;
- pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou à la conjointe (marié·e ou Pacsé·e), à un·e ascendant·e à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint·e d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- pour suivre son ou sa conjoint·e (marié·e ou pacsé·e) en raison de sa profession éloignée du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire ;
- pour mandat d'élue local·e ;
- pour adoption en dehors de la métropole ou à l'étranger.

Ces disponibilités ne peuvent être refusées et les demandes peuvent être formulées à tout moment de l'année scolaire.

En dehors de la situation pour adoption qui ne peut excéder 6 semaines par agrément, la mise en disponibilité ne peut être prononcée pour une durée supérieure à 3 ans et peut être renouvelée si les conditions requises sont réunies.

- **Les disponibilités sur autorisation**

- **Convenances personnelles**

La mise en disponibilité est laissée à l'appréciation du DASEN, sous réserve des nécessités du service.

La durée initiale est de 5 ans maximum. Lorsque la disponibilité pour convenance personnelle succède à une disponibilité pour reprendre ou créer une entreprise, qui peut être au maximum de 2 ans, sa durée est de 3 ans maximum .

Si la durée totale maximale sur la carrière reste de 10 ans, il n'est désormais plus nécessaire de reprendre son poste pour une durée de 18 mois pour bénéficier d'un renouvellement.

- **Etude et recherche**

Une disponibilité pour mener des études ou des recherches présentant un intérêt général (*être susceptible de faire avancer les connaissances dans un domaine précis ; présenter un intérêt général pour l'administration ou la collectivité en matière scientifique, historique ou culturelle*) en vue d'étendre ou de parfaire votre formation personnelle, est possible sous réserve de nécessité de service.

La durée de la disponibilité ne peut, en ce cas, excéder trois années, mais peut être renouvelée une fois pour 3 ans.

- **Créer ou reprendre une entreprise**

La disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise peut être accordée pour une durée totale qui ne peut excéder 2 ans. Elle n'est pas renouvelable.

Remarques concernant les disponibilités pour convenance personnelle et création ou reprise d'entreprise.

- Dans le cas d'un-e fonctionnaire qui s'est engagé-e à servir l'Etat pendant une durée minimale, pour exercer une activité professionnelle, il-elle doit justifier de quatre années de services effectifs depuis sa titularisation dans le corps de la fonction publique de l'Etat au titre duquel cet engagement a été souscrit.
- Le cumul disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise et disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder 10 ans. Aussi la période initiale de disponibilité pour convenance personnelle sera amputée de la période de disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise.

B. Disponibilité d'office pour raison de santé

Elle est prononcée par l'administration, après avis du conseil médical, en cas d'inaptitude du·de la fonctionnaire à reprendre ses fonctions à l'expiration des droits à congés de maladie (CMO, CLM, CLD).

Elle est accordée ou renouvelée par période de 6 à 12 mois et ne peut excéder 6 années consécutives. Un dernier renouvellement peut être possible à l'expiration de la 6ème année si le conseil médical se prononce sur la reprise des fonctions avant l'issue de la 7ème année.

A l'expiration de la dernière période de disponibilité, le-la fonctionnaire :

- reprend ses fonctions s'il/elle est physiquement apte ;
- peut bénéficier d'un reclassement, si les moyens le permettent ;
- est admis-e à la retraite pour invalidité en cas d'inaptitude définitive à l'exercice de toutes fonctions.

C. Disponibilité et activité professionnelle

Dans le cas d'une disponibilité sur autorisation, d'une disponibilité pour donner des soins ou d'une disponibilité pour suivre son ou sa conjoint-e, il est possible d'exercer une activité professionnelle, que ce soit dans le secteur public ou privé. L'administration examine si cette activité est compatible avec les fonctions exercées.

Pour une disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans, il n'est pas prévu l'exercice d'une activité professionnelle. Toutefois, si ce n'est pas strictement interdit, cette activité ne doit pas entrer en contradiction avec la raison invoquée par la disponibilité.

Exercer en tant que contractuel-les dans l'Education Nationale : La jurisprudence établie de manière constante, depuis 1966, que nul-le agent-e titulaire de la Fonction Publique ne peut être recruté-e comme agent-e contractuel-le par sa propre administration. Le-la PE en disponibilité ne pourra donc pas être rémunéré-e par l'Education Nationale quel que soit le poste : PE, psyEN, professeur-e de collège/lycée, CPE, AESH rémunéré-e par le rectorat, etc...

Malgré cela, les établissements dotés de personnalité morale et d'autonomie financière tels que les EPLE, qui recrutent eux-mêmes leurs contractuel-les, peuvent recruter des PE en disponibilité, mais pour effectuer des missions d'AED ou d'AESH. Ils-elles ne pourraient exercer de mission d'enseignement, le-la recteur-trice étant le-la seul-e habilité-e à ce recrutement.

Exercer en tant que contractuel-le dans un établissement privé sous contrat : C'est possible mais pour effectuer toute autre mission que des missions d'enseignement, dont pourrait avoir besoin l'établissement.

Etre recruté-e à l'étranger : Il ne sera pas possible d'être recruté.e par l'AEFE pour être mis à disposition d'un établissement français à l'étranger mais tout à fait possible d'avoir un contrat de droit local et de mener des missions d'enseignement.

Être recruté-e sur des missions d'enseignement : C'est possible si ce n'est pas un contrat signé avec l'Education Nationale, comme par exemple avec une association gestionnaire d'un IME ou un contrat signé avec un autre ministère (agriculture, armée...).

Attention : pour exercer une activité professionnelle hors Éducation nationale pendant la disponibilité, il faut impérativement déclarer son activité professionnelle à sa DSDEN pour acceptation.

D. Disponibilité et conservation du droit à avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans

La durée de 5 ans du droit à avancement s'entend sur l'ensemble de la carrière et toutes disponibilités y ouvrant droit confondues.

Cette conservation du droit à avancement d'échelon et de grade concerne :

- Les périodes de disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans : si l'agent·e a bénéficié d'un congé parental avant cette disponibilité, les droits à avancement sont conservés pendant 5 ans maximum au titre de ces 2 positions.

- Les disponibilités suivantes, sous conditions d'exercice d'une activité professionnelle :
 - études ou recherches présentant un intérêt général ;
 - convenances personnelles ;
 - créer ou reprendre une entreprise ;
 - donner des soins à un enfant à charge, au conjoint (marié·e ou pacsé·e), à un ascendant·e à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
 - suivre son ou sa conjoint·e (marié·e ou pacsé·e) éloigné·e pour raison professionnelle.

Activités professionnelles concernées :

- les activités salariées : 600 h annuelles minimum ;
- les activités indépendantes dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel et permet de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse ;
- la création/reprise d'entreprise : sans condition de revenus à condition de justifier de sa réalité.

Pièces justificatives :

- activité salariée : copie des bulletins de salaire et du contrat de travail ;
- activité indépendante : justificatif d'immatriculation et copie de l'avis d'imposition ou tout élément comptable justifiant des revenus ;
- création ou reprise d'entreprise : justificatif d'immatriculation ;
- activité à l'étranger : pièces équivalentes aux pièces précédentes avec, le cas échéant, une copie traduite en français par un traducteur assermenté.

Ces pièces sont à produire à l'autorité de gestion par tout moyen daté, à la date de réintégration ou au plus tard un mois après celle-ci, voire à la réception des documents si ces derniers ne sont pas en possession de l'agent·e au terme du délai.

- Sont donc exclues de ce dispositif les disponibilités pour adoption ou pour exercer un mandat d'élu·e local·e.

Nota bene : La possibilité de coupler 5 ans de conservation du droit à l'avancement pour Congé Parental et par la suite 5 ans une disponibilité avec activité professionnelle à l'exclusion de celle pour élever un enfant de moins de 12 ans n'est pas exclue par la loi 2019-828 (art 85).

E. Reprise des fonctions après une période de disponibilité

A l'exception de la disponibilité accordée dans le cadre d'une adoption, toutes les autres disponibilités engendrent la perte du poste dès le premier jour de disponibilité.

La demande de réintégration doit se faire 3 mois au moins avant l'expiration de la période de disponibilité. Cette réintégration est de droit, mais est conditionnée à la vérification par un.e médecin agréé ou, le cas échéant, par le conseil médical de l'aptitude à l'exercice des fonctions.

A l'issue de la disponibilité, un poste est proposé. Si le·la fonctionnaire refuse successivement 3 postes proposés alors il·elle peut être licencié·e après avis de la CAPD.

En cas de demande anticipée de réintégration, le·la fonctionnaire reste en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé.