

Fiche pratique

LA DISPONIBILITÉ

La disponibilité est la position du fonctionnaire titulaire, qui placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement, sauf dans le cas de la disponibilité pour élever un enfant, et à la retraite. Elle est prononcée par décision de l'autorité territoriale et peut être accordée d'office, de droit, ou sur demande de l'intéressé(e) sous réserve des nécessités de service. Elle permet à un agent de se consacrer à d'autres projets sans pour autant perdre la qualité de fonctionnaire et les avantages qui y sont rattachés.

Références juridiques :

- Code général de la fonction publique (articles L.514-1 à L.514-8)
- Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 modifiée, relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (article 10)
- Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 modifié, relatif aux positions de détachement, hors cadre, 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°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant
- 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

Table des matières

1. Les dispositions communes aux types de disponibilité	3
2. La disponibilité de droit	3
2.1. Dans quels cas ?	3
2.2. La réintégration	4
3. La disponibilité discrétionnaire (sous réserve des nécessités de service)	5
3.1. Dans quels cas ?	5
3.2. La réintégration	6
3.2.1. A l'expiration de la période (et non en cours)	6
3.2.2. La réintégration en cours de la période	7
3.3. Le refus de poste	7
4. Le maintien des droits à avancement	7
4.1. Règles communes	7
4.2. En raison de l'exercice d'une activité professionnelle	8
4.3. De droit pour les disponibilités pour élever un enfant âgé de moins de douze ans	9
5. La mutation en disponibilité	9
6. La disponibilité d'office	10
6.1. Après épuisement des droits à congé de maladie	10
6.2. Dans l'attente d'une réintégration	10


1. Les dispositions communes aux types de disponibilité

Durant la période de disponibilité, la carrière de l'agent est figée. Il ne perçoit ni rémunération, **ne génère plus de droit** aux congés, quels qu'ils soient et cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite sauf dans le cas de la disponibilité pour élever un enfant ou de la disponibilité pour exercer une activité professionnelle. Toutefois, il reste soumis aux obligations générales des fonctionnaires.

Les textes ne prévoient pas de durée minimum d'octroi d'une demande de disponibilité d'un agent (1 jour, 1 mois).

La protection sociale : lorsqu'un fonctionnaire cesse de relever du régime spécial sans pour autant être affilié à un autre régime obligatoire d'assurances sociales, il bénéficie d'un maintien de ses droits à prestations maladie, maternité, invalidité, décès, pendant 12 mois pour les prestations en espèces, à la charge de la collectivité.

Code de la sécurité sociale - art L 161-8 et R 161-3

 La plupart des contrats d'assurance ne couvre pas le risque maladie. La collectivité est donc en auto-assurance.

A partir du moment où, au cours de ces 12 mois, l'agent ouvre des droits dans un autre régime de protection sociale, c'est cet autre régime qui prend en charge les prestations en espèces.

2. La disponibilité de droit

2.1. Dans quels cas ?

Pour suivre son conjoint	Pour élever un enfant de moins de 12 ans	Pour donner des soins		Pour une adoption	Pour exercer un mandat d'élu local
		A la suite d'un accident ou maladie grave	A une personne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne		
Lorsque le conjoint est astreint à établir sa résidence habituelle, en raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire	Sans autre condition que celle tenant à l'âge de l'enfant	<ul style="list-style-type: none">- Le conjoint- Le partenaire de PACS- L'enfant à charge âgé de moins de 20 ans ou un ascendant		Lorsque l'agent, titulaire d'un agrément, se rend à l'étranger, ou DOM/TOM pour l'adoption d'un ou plusieurs enfants Une durée de 6 semaines maximum ; demande à envoyer au moins 2 semaines avant le départ ; aucun délai de prescrit pour la demande réintégration	Lorsque l'agent est élu Elle est accordée pour la durée du mandat

Pour la procédure d'octroi, il convient de se reporter au récapitulatif de procédure (cf. fin du document).

2.2. La réintégration

Si la disponibilité est inférieure à 6 mois, l'agent est réaffecté dans l'emploi qu'il occupait précédemment.

Si la disponibilité est supérieure à 6 mois, l'agent est réintégré à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade :

- Si l'agent refuse d'être affecté à la première vacance d'emploi, il sera placé en disponibilité d'office dans l'attente d'une réintégration, sans limitation de durée. L'agent ne perçoit aucune rémunération.



« Lorsque la collectivité dont relève l'agent procède au placement en disponibilité d'office et qu'elle n'est pas en mesure de lui proposer d'autres emplois correspondant à son grade, elle doit saisir, sauf réintégration possible à bref délai, le CNFPT (pour les agents de catégorie A+) ou le centre de gestion afin qu'il puisse lui proposer tout emploi vacant correspondant à son grade. » TA de Nantes n°1904717 du 1er février 2024. Le courrier mentionnant les nom et prénom de l'agent ainsi que sa position statutaire est à adresser au service emploi du CDG ou au CNFPT (pour les agents de catégorie A+).

A partir du moment où l'agent a refusé ce premier poste, il perd alors son droit prioritaire à réintégration. (CAA VERSAILLES du 25/05/2020 n°18VE00572

- En l'absence d'emploi vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an avant d'être pris en charge par le Centre de Gestion ou le CNFPT (pour les catégories A+).

Si l'agent sollicite sa réintégration de manière anticipée, il sera maintenu en disponibilité dans l'attente d'un poste vacant correspondant à son grade.

A l'issue de la période normale de disponibilité, en l'absence de réintégration, l'agent sera maintenu en surnombre à partir de la fin de la période normale de disponibilité.

Il aura la priorité sur le premier emploi vacant correspondant à son grade.

Pour la réintégration, il convient de se reporter au récapitulatif de procédure (cf. fin du document).



A noter que pour la disponibilité accordée pour suivi de conjoint, la réintégration au besoin en surnombre pendant un an, suivi d'une éventuelle prise en charge, sera réservée aux fonctionnaires dont la durée de disponibilité de droit pour suivre le conjoint n'a pas excédé 3 ans. Au-delà de cette durée, la réintégration n'est de droit qu'à la troisième vacance d'emploi.



Cas particulier : la procédure de réintégration à appliquer après une disponibilité pour exercer un mandat d'élu local est celle de la disponibilité discrétionnaire.

3. La disponibilité discrétionnaire (sous réserve des nécessités de service)

3.1. Dans quels cas ?

Pour convenances personnelles (correspond au congé sans solde que l'on peut rencontrer dans le secteur privé)	Pour créer ou reprendre une entreprise	Pour études ou recherches présentant un intérêt général
<p>Pour se consacrer exclusivement à un projet. Elle est accordée lorsque le fonctionnaire ne peut bénéficier d'aucun autre type de disponibilité</p> <p> <i>Période de 5 ans maximum Les textes ne prévoient pas de durée minimum (1 jour, 1 mois)</i></p> <p>Renouvellement possible dans la limite de 10 ans.</p>	<p>Pour exercer une activité, qui doit être compatible avec les règles de déontologie et les fonctions précédemment occupées</p> <p>Durée maximum de 2 ans Les textes ne prévoient pas de durée minimum (1 jour, 1 mois)</p> <p>Pas de renouvellement possible au-delà</p> <p> <i>Le cumul de la disponibilité pour création ou reprise d'entreprise avec une disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder une durée maximale de 5 ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité.</i></p>	<p>Elle est accordée par l'autorité territoriale lorsqu'elle estime que les recherches ont un intérêt général</p> <p>Période de 3 ans maximum Les textes ne prévoient pas de durée minimum (1 jour, 1 mois)</p> <p>Renouvellement possible dans la limite de 6 ans</p>

Concernant la disponibilité pour convenances personnelles, aucun délai n'est prévu par les textes entre la demande et la date d'effet de la disponibilité. Cependant, sachant que l'autorité territoriale peut imposer un préavis de 3 mois maximum à compter de la notification de la demande (art L.511-3 du code général de la fonction publique), il est conseillé de présenter la demande 3 mois avant la date souhaitée.

Le silence gardé pendant deux mois par l'administration à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande.

La collectivité peut refuser la demande uniquement pour des motifs liés aux nécessités de service. Ce refus devra être motivé.

Lors d'une demande d'autorisation d'exercice d'une activité privée, aucun délai n'est prévu par les textes entre la demande et la date d'effet de la disponibilité. L'autorité hiérarchique examine si cette activité risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique mentionné au Livre Ier Titre II du code général de la fonction publique susvisée ou de placer l'intéressé dans la situation de commettre l'infraction prévue à l'article 432-13 du code pénal. L'agent fournit toutes les informations utiles sur le projet d'activité envisagée. 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.

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. La saisine du référent déontologue ne suspend pas le délai de deux mois dans lequel l'administration est tenue de se prononcer sur la demande de l'agent.

Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit sans délai la Haute Autorité. La saisine est accompagnée de l'avis du référent déontologue. Pour les conditions d'octroi, il convient de se reporter au récapitulatif de procédure (cf. fin du document).



*Dès le premier jour de la disponibilité, **l'emploi est vacant**. L'article L.332-13 du code général de la fonction publique ne prévoit pas le remplacement d'un agent en disponibilité sauf pour les disponibilités de courte durée (inférieures à 6 mois) prononcées d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales.*

3.2. La réintégration

La réintégration peut être effectuée dans tout emploi correspondant au grade de l'agent. Ainsi, la collectivité n'est nullement obligée de procéder à la réintégration dans l'emploi précédent, ni dans un emploi de même nature (CE 25 mars 2002 n°195699). Le juge considère que tout poste vacant correspondant aux missions et fonctions que le grade de l'agent lui donne vocation à occuper doit lui être proposés.

Ainsi même si le poste proposé ne correspond pas à la quotité de temps de travail hebdomadaire du poste d'origine, celui-ci devra être proposé à l'agent (CAA de Nantes, 3ème chambre, 18 juin 2021, 20NT00267)

En outre, l'occupation d'un poste par un agent contractuel ne peut pas justifier un refus de réintégration, puisque les emplois occupés par des contractuels sont considérés comme des emplois vacants. (CE 24 janv. 1990 n°67078)

Néanmoins, l'administration peut refuser la réintégration si elle établit l'existence de nécessité de services propres à justifier sous le contrôle du juge de ne pas écarter de son poste l'agent contractuel (CAA Lyon, 6 févr. 2020, 17LY04083).

Pour déterminer s'il y a privation involontaire d'emploi, et donc versement des ARE, le Conseil d'Etat indique qu'il faut apprécier la nature des emplois proposés par la collectivité et les motifs de refus opposés par l'agent.

Le juge administratif tient compte de l'importance de l'employeur public (grande ou petite collectivité), de la nature des fonctions pouvant être exercées par l'agent (eu égard à son statut/cadre d'emploi/grade) ainsi que des vacances d'emploi pourvues simultanément à l'instruction de la demande de réintégration de l'agent.

3.2.1. A l'expiration de la période (et non en cours)

Si la disponibilité est inférieure ou égale à 3 ans, l'agent dispose d'un droit à réintégration à l'une des 3 premières vacances dans la collectivité.

Si la disponibilité est supérieure à 3 ans, l'agent dispose d'un droit à réintégration dans un « délai raisonnable ».

Dans tous les cas, si la collectivité ne peut réintégrer l'agent faute d'emploi vacant, il sera maintenu en disponibilité dans l'attente d'une réintégration, sans limitation de durée.

L'agent ne perçoit aucune rémunération mais **sera éligible aux allocations chômage qui pourront être à la charge de la collectivité** puisqu'il est considéré comme involontairement privé d'emploi.

3.2.2. La réintégration en cours de la période

Si l'agent sollicite sa réintégration anticipée, il sera maintenu en disponibilité dans l'attente d'un poste vacant correspondant à son grade.

Ce maintien est limité à la période normale de disponibilité. Il convient ensuite d'appliquer les règles de la réintégration à l'expiration.

Pendant cette période, l'agent ne perçoit aucune rémunération mais **sera éligible aux allocations chômage qui pourront être à la charge de la collectivité ou bien de Pôle Emploi.**



L'agent qui sollicite sa réintégration de manière anticipée, doit respecter un préavis de 3 mois. A ce titre, il ne sera considéré comme étant involontairement privé d'emploi qu'à compter de l'expiration de ce délai de 3 mois. Ainsi, entre la date de la demande de réintégration anticipée et la date effective de maintien en disponibilité, l'agent ne perçoit aucune indemnisation.

La collectivité ou l'établissement employeur est tenu de saisir le CNFPT (pour les agents de catégorie A+) ou le Centre de gestion afin qu'il propose au fonctionnaire tout emploi vacant correspondant à son grade (CE 18 nov. 1994 n°124899 et CE 8 janv. 1997 n°142275). L'absence de saisine de ces instances prive l'agent d'une garantie (CAA Douai 9 juil. 2019 n°19DA00201).

Le courrier mentionnant les nom et prénom de l'agent ainsi que sa position statutaire est à adresser au service Emploi du CDG ou CNFPT (pour les agents de catégorie A+).

Pour la réintégration, il convient de se reporter au récapitulatif de procédure (cf. fin du document).

3.3. **Le refus de poste**

Si l'agent refuse successivement trois postes proposés par sa collectivité dans le ressort territorial de son cadre d'emplois et qui correspondent à son grade, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Le fonctionnaire doit refuser trois postes à la suite pour que cette disposition s'applique.

Par ressort territorial on entend :

- Catégorie C : département de l'emploi précédent ou limitrophe
- Catégories B et C des DOM : département de l'emploi précédent
- Catégorie B hors DOM et catégorie A : pas de limitation géographique

Si l'agent ne refuse qu'un poste, l'administration est tenue de lui proposer d'autres postes vacants correspondant à son grade.

4. **Le maintien des droits à avancement**

4.1. **Règles communes**

En principe, durant sa période de disponibilité, l'agent cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement. Toutefois, des dérogations à cette règle générale ont été instaurées et sont applicables depuis le 07/09/2018.



Ces dérogations ne changent pas le fait que le fonctionnaire en disponibilité ne puisse pas se présenter à un concours interne.

4.2. En raison de l'exercice d'une activité professionnelle

Le fonctionnaire qui exerce une activité professionnelle au cours d'une disponibilité conserve ses droits à l'avancement d'échelon ou de grade **pendant une durée maximale de cinq ans** (art. L. 514-2 CGFP et art. 25-1, 25-2 et 25-3 décret n°86-68 du 13 /01/1986).

Ce dispositif concerne les disponibilités accordées pour les motifs suivants :

- études ou recherches présentant un intérêt général,
- convenances personnelles,
- créer ou reprendre une entreprise,
- donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire d'un PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne,
- suivre son conjoint ou partenaire de PACS lorsqu'il est contraint, pour des motifs professionnels, d'établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.

Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le cadre d'emplois (article 514-2 CGFP).

L'activité professionnelle mentionnée 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 600h 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 quatre trimestres d'assurance vieillesse, soit 150 SMIC horaire au moins par trimestre.

En cas de création ou de reprise d'une entreprise, au titre de laquelle une disponibilité a été accordée, aucune condition de revenu n'est exigée.

Les droits à l'avancement bénéficient au fonctionnaire lors de sa réintégration dans son cadre d'emplois d'origine. Pour conserver ses droits, celui-ci doit transmettre à son autorité de gestion des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle. **Ces pièces doivent être transmises par le fonctionnaire à l'autorité territoriale, 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.

Les pièces à transmettre sont les suivantes (arrêté ministériel du 20/04/2026) :

Pour une activité salariée	Pour une activité indépendante	Pour une disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise
Une copie du ou des contrats de travail	Une attestation d'immatriculation au registre national des entreprises	Une attestation d'immatriculation au registre national des entreprises
ET	ET	
Une copie du ou des bulletins de salaire	Une 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 fixées	Aucune condition de revenu n'est exigée

Pour les activités professionnelles exercées à l'étranger, chacune de ces pièces doit être accompagnées d'une copie présentée dans une traduction en français établie par un traducteur assermenté (**le coût de la traduction est à la charge de l'agent**).



A noter : les périodes des disponibilités en cours au 7 décembre 2025 qui ont déjà bénéficié aux agents en matière de droits à l'avancement de façon annuelle ne peuvent être prises en compte au titre de ces nouvelles dispositions.

4.3. De droit pour les disponibilités pour élever un enfant âgé de moins de douze ans

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 crée de nouvelles obligations à la charge des collectivités dans l'objectif de tendre à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, les droits à l'avancement sont maintenus pendant la disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de douze ans dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière.

Cependant, lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant ou d'un congé parental, il conserve au titre de ces deux dispositions, l'intégralité de ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emploi (article 515-9 CGFP).

Exemple : Un agent ayant bénéficié de 5 ans de congé parental, puis 5 ans pour élever un enfant de moins de 12 ans : l'agent aura droit à la conservation d'ancienneté maximale de 5 ans.

En revanche, l'agent peut cumuler 5 ans de conservation d'ancienneté au titre de la parentalité et 5 ans de conservation d'ancienneté au titre de l'expérience professionnelle (activités professionnelles lucratives, salariée ou indépendante exercées durant une disponibilité).



La conservation des droits à avancement s'applique aux disponibilités ou renouvellements de disponibilités pour élever un enfant ou aux congés parentaux prenant effet à compter à compter de la date de publication de la loi du 6 août 2019, soit le 7 août 2019.

5. La mutation en disponibilité

Bien qu'elle ne soit pas considérée comme une position d'activité, la disponibilité n'est pas une position faisant obstacle à la mutation. Ainsi, un agent titulaire placé en position de disponibilité (quel que soit le type de disponibilité) pourra muter.

Si la collectivité d'origine dispose d'un poste vacant, elle devra faire une déclaration de vacance d'emploi puis elle prendra un arrêté de réintégration en ayant, le cas échéant, effectué le calcul pour le maintien des droits à l'avancement. Elle prendra ensuite un arrêté de radiation par voie de mutation.

En revanche, si la collectivité d'origine ne dispose pas d'un emploi vacant, alors la réintégration pourra se faire directement auprès de la collectivité d'accueil. En effet, la réintégration préalable dans la collectivité d'origine nécessiterait l'existence d'un emploi vacant, faute de quoi elle serait qualifiée de « réintégration pour ordre », ce qui est illégal (QE SENAT n°7522 réponse du 05/04/1990).

Dans ce cas, la collectivité d'origine procèdera simplement à la radiation par voie de mutation de son agent et transmettra à la collectivité d'accueil tous les justificatifs permettant le calcul des droits à l'avancement de l'agent pendant sa période de disponibilité.

La collectivité d'accueil devra quant à elle, à l'issue de la procédure classique de recrutement, réintégrer et nommer l'agent par voie de mutation en ayant calculé, le cas échéant, la nouvelle situation de l'agent consécutive au maintien de ses droits pendant sa disponibilité.

6. La disponibilité d'office

6.1. Après épuisement des droits à congé de maladie

A l'expiration des droits à Congé de Maladie Ordinaire (CMO), Congé de Longue Maladie (CLM) ou Congé de Longue Durée (CLD)	Renouvelable dans la limite de 3 ans. Toutefois, si l'agent peut bénéficier d'un reclassement dans l'année, il pourra faire l'objet d'un dernier renouvellement
--	---

Pour les conditions d'octroi et la réintégration, il convient de se reporter au récapitulatif de procédure (cf. fin du document).

6.2. Dans l'attente d'une réintégration

A l'expiration d'une période de détachement, de congé parental ou remis à disposition de leur administration d'origine	Lorsque l'agent refuse un poste que son grade donne vocation à occuper dans la même collectivité ou en l'absence d'emploi vacant.
Après une disponibilité pour raisons familiales ou une disponibilité d'office pour raisons de santé (cf. les modalités de réintégration après disponibilité de droit ou discrétionnaire).	Elle est attribuée par période de 3 ans maximum. La durée est prorogée de plein droit jusqu'au troisième emploi proposé par la collectivité dans le ressort territorial du cadre d'emplois de l'agent.

Pour les conditions d'octroi et la réintégration, il convient de se reporter au récapitulatif de procédure (cf. fin du document).
Pour plus d'informations, consulter le tableau « Rémunération des agents placés en disponibilité d'office pour raison de santé ».

Récapitulatif de la procédure

La disponibilité de droit

Les étapes de la procédure d'octroi

- Demande écrite de l'agent ; aucun délai n'est prescrit pour l'envoi (sauf la disponibilité pour adoption, demande envoyée au moins deux semaines avant le départ – article 34-1 décret n°86-68).
- Période de 3 ans maximum et renouvelée tant que les conditions sont réunies (sauf pour adoption ou pour exercer un mandat d'élu local)
- Arrêté de l'autorité territoriale pour la mise en disponibilité ou le renouvellement
- Demande de renouvellement adressée 3 mois avant la fin (sauf pour adoption, la procédure de renouvellement est la même que pour la demande initiale)

La réintégration

- Demande de réintégration adressée 3 mois avant le terme de la disponibilité
- Vérification de l'aptitude de l'agent auprès d'un médecin agréé (si des conditions particulières d'aptitude sont requises pour l'exercice des fonctions)

La disponibilité discrétionnaire (sous réserve des nécessités de service)

Les étapes de la procédure d'octroi

- Demande écrite de l'agent et, le cas échéant, demande d'autorisation d'exercice d'une activité privée
- Décision de l'autorité territoriale
- Arrêté de l'autorité territoriale pour la mise en disponibilité ou le renouvellement
- Demande de renouvellement adressée 3 mois avant la fin

La réintégration au terme de la période de disponibilité

- Demande de réintégration adressée 3 mois avant le terme de la disponibilité
- Si emploi vacant, vérification de l'aptitude de l'agent auprès d'un médecin agréé (si des conditions particulières d'aptitude sont requises pour l'exercice des fonctions)
En cas d'absence d'emploi vacant, maintien en disponibilité
- Courrier de saisine à adresser au CDG ou CNFPT

La réintégration anticipée

Demande de réintégration adressée selon un préavis de 3 mois
Si emploi vacant, vérification de l'aptitude de l'agent auprès d'un médecin agréé (si des conditions particulières d'aptitude sont requises pour l'exercice des fonctions)
Courrier de saisine à adresser au CDG ou CNFPT.

La disponibilité d'office après épuisement des droits à congé de maladie

Les étapes de la procédure d'octroi

Avis du Conseil Médical

Avis de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), pour le versement des indemnités de coordination, après un congé de maladie ordinaire

Arrêté de l'autorité territoriale pour la mise en disponibilité d'office ou le renouvellement

La réintégration

Demande écrite de réintégration, sans délai

Avis préalable du Conseil Médical

Il peut être demandé une vérification de l'aptitude de l'agent auprès d'un médecin agréé

La disponibilité d'office dans l'attente d'une réintégration

Les étapes de la procédure d'octroi

Refus écrit de l'agent

Arrêté de l'autorité territoriale pour la mise en disponibilité d'office dans l'attente d'une réintégration ou le renouvellement

La réintégration

Vérification de l'aptitude de l'agent auprès d'un médecin agréé (si des conditions particulières d'aptitude sont requises pour l'exercice des fonctions)