

Auteur : Service expertise statutaire – Gestion des ressources humaines

Version : 1

Date de mise à jour : 02/04/2026

Les modalités et les droits à l'avancement lors de la réintégration après une disponibilité

Pour rappel, la disponibilité est définie comme « la position 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** ».

La demande et les conditions de réintégration communes à toutes les disponibilités :

Le fonctionnaire placé en disponibilité pour une durée supérieure à 3 mois doit demander sa réintégration au moins 3 mois avant l'expiration de la période de disponibilité en cours.

- *Article 26 du décret n°86-68*

Lorsque l'agent sollicite sa réintégration anticipée, sa demande est traitée comme une demande de réintégration normale. (*Conseil d'Etat, 18 novembre 1994, n°77047*)

L'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020, a supprimé la condition d'aptitude physique générale qui s'imposait aux fonctionnaires.

La collectivité a pour autant toujours la possibilité de procéder à une visite médicale si celle-ci demeure pertinente au regard des fonctions. La visite est conseillée pour la réintégration de travailleurs reconnus en situation de handicap, les policiers municipaux, emplois à caractère sportifs, rieurs...

Cependant, le fait que l'agent présente sa demande hors délai ne peut pas constituer un motif de refus de réintégration. (*CAA de Lyon, 17 mai 1999, n°96LY00532*).

La disponibilité – les modalités et les droits à l'avancement lors de la réintégration

Conditions de réintégration communes à toutes les disponibilités sur autorisation (pour convenances personnelles, pour études ou recherches présentant un intérêt général, et pour créer ou reprendre une entreprise)

Disponibilité inférieure à 3 ans : Le fonctionnaire est réintégré à l'une des 3 premières vacances dans la collectivité (art L514-6 du CGFP). Ainsi la réintégration pourra être écartée sur les deux premières vacances mais elle sera de droit à la troisième.

Le décompte des emplois vacants commence à partir de la date d'expiration de la période de disponibilité accordée même lorsque l'agent sollicite sa réintégration avant le terme. Dans l'attente d'une proposition, il est maintenu en disponibilité et pourrait prétendre aux allocations chômage à la charge de l'employeur public s'il remplit les conditions de leur perception. En l'absence d'emploi vacant, l'autorité territoriale saisit le CDG et le CNFPT (cat A+) afin que soit proposé au fonctionnaire tout emploi correspondant à son grade.

Disponibilité supérieure à 3 ans : le fonctionnaire est réintégré dans un emploi correspondant à son grade dans sa collectivité dans un délai raisonnable. En l'absence d'emploi vacant, l'autorité territoriale saisit le CDG et le CNFPT (cat A+) afin que soit proposé au fonctionnaire tout emploi correspondant à son grade.

Conditions de réintégration selon la nature de la disponibilité de droit

Par exception, le fonctionnaire qui interrompt, de manière anticipée, **une disponibilité de droit pour adopter un enfant hors métropole**, doit être réintégré dans l'emploi qu'il occupait auparavant car celui-ci n'est pas devenu vacant.

Nature de la disponibilité	Durée de la période de disponibilité	Modalités de réintégration	Absence d'emploi vacant
Disponibilité de droit pour raisons familiales <i>(sauf cas de la disponibilité de droit pour exercice d'un mandat d'élu local et le cas de la disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS)</i>	Inférieure ou égal à 6 mois	Réintégration obligatoire dans l'emploi occupé antérieurement	Sans objet
	Supérieure à 6 mois	Réaffectation prioritaire dans son cadre d'emplois sur un emploi correspondant à son grade	Maintien en surnombre pendant un an et maintien de rémunération dans sa collectivité. Au terme de ce délai, si impossibilité de réintégration dans un emploi du grade de l'agent, prise en charge par le CNFPT ou le CDG.

La disponibilité – les modalités et les droits à l'avancement lors de la réintégration

Nature de la disponibilité	Durée de la période de disponibilité	Modalités de réintégration	Absence d'emploi vacant
Disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou son partenaire de PACS	Inférieure à 6 mois	Réintégration obligatoire dans l'emploi occupé antérieurement	Sans objet
	Entre 6 mois et 3 ans	Réaffectation prioritaire dans son cadre d'emplois sur un emploi correspondant à son grade	Maintien en surnombre pendant un an et maintien de rémunération dans sa collectivité. Au terme de ce délai, si impossibilité de réintégration dans un emploi du grade de l'agent, prise en charge par le CNFPT ou le CDG.
	Supérieure à 3 ans	Une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée au fonctionnaire.	Maintien en disponibilité. Possibilité de prétendre aux allocations chômage à la charge de l'employeur public s'il remplit les conditions de leur perception. L'autorité territoriale saisit le CDG (ou le CNFPT pour certains agents de catégorie A) afin que soit proposé au fonctionnaire tout emploi correspondant à son grade.
Disponibilité de droit pour exercice d'un mandat d' élu local (Pour certains mandats*)	Sans objet	Dans les 2 mois qui suivent la date à laquelle il a demandé sa réintégration, le fonctionnaire est réintégré dans l'emploi qu'il occupait avant sa mise en disponibilité ou dans un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente lorsqu'il était en disponibilité pour exercer un des mandats	Sans objet

*Conditions de réintégration applicables pour les mandats suivants :

- maire ou adjoint au maire ;
- président du conseil départemental ou vice-président ayant délégation de ce président ;
- président du conseil régional ou vice-président ayant délégation de ce président ;
- membre du conseil d'une communauté urbaine, d'une communauté d'agglomération, d'une communauté de communes ou d'une métropole.

- Article L3142-83 à L3142-87 du code du travail

La disponibilité – les modalités et les droits à l'avancement lors de la réintégration

Nature de la disponibilité	Durée de la période de disponibilité	Modalités de réintégration	Absence d'emploi vacant
Disponibilité de droit pour exercice d'un mandat d'élu local <i>(pour les autres natures de mandats que ceux cités précédemment)</i> Et Disponibilité discrétionnaire	Inférieure ou égale à 3 ans	Le fonctionnaire est réintégré à l'une des trois premières vacances d'emploi dans la collectivité.	Maintien en disponibilité. Possibilité de prétendre aux allocations chômage à la charge de l'employeur public s'il remplit les conditions de leur perception. L'autorité territoriale saisit le CDG (ou le CNFPT pour certains agents de catégorie A) afin que soit proposé au fonctionnaire tout emploi correspondant à son grade.
	Supérieure à 3 ans	Le fonctionnaire est réintégré dans un emploi correspondant à son grade dans sa collectivité dans un délai raisonnable (notion dégagée par le juge administratif et à apprécier au cas par cas, en fonction du grade, du nombre de vacances d'emplois, ...).	
Disponibilité d'office en cas de refus de poste à l'occasion d'une réintégration à expiration : <ul style="list-style-type: none"> • d'un détachement, • d'un congé parental, • d'une position hors cadres, • après une disponibilité pour raisons familiales, • après une disponibilité d'office pour raisons de santé. 	Inférieure ou égale à 3 ans :	Le fonctionnaire est réintégré à l'une des trois premières vacances d'emploi dans la collectivité.	Pas de droit aux allocations chômage car l'agent a refusé un poste proposé par sa collectivité. L'autorité territoriale saisit le CDG (ou le CNFPT pour certains agents de catégorie A) afin que soit proposé au fonctionnaire tout emploi correspondant à son grade. Si pendant cette période de disponibilité d'office l'agent refuse trois offres d'emplois il sera, soit admis à la retraite, soit licencié après avis de la CAP s'il n'a pas de droits à pension.
	Supérieure à 3 ans	Le fonctionnaire est réintégré dans un emploi correspondant à son grade dans sa collectivité dans un délai raisonnable.	
Disponibilité d'office suite à une fin anticipée de détachement*	Dure jusqu'à ce que l'agent soit réintégré ou à défaut jusqu'à la fin prévue du détachement.	Si un emploi est vacant, l'agent est réaffecté à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade	A expiration du détachement : maintien en surnombre pendant un an et maintien de rémunération dans sa collectivité. Au terme de ce délai, si impossibilité de réintégration dans un emploi du grade de l'agent, prise en charge par le CNFPT ou le CDG. Possibilité de prétendre aux allocations chômage à la charge de l'employeur public s'il remplit les conditions de leur perception.

**Le fonctionnaire détaché qui est remis à la disposition de sa collectivité ou de son établissement d'origine avant l'expiration normale de la période de détachement pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions et qui ne peut être réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine faute d'emploi vacant continue d'être rémunéré par l'organisme de détachement au plus tard jusqu'à la date à laquelle le détachement devait prendre fin.*

Absence de demande de réintégration

En l'absence de demande de renouvellement ou de réintégration formulée dans le délai de 3 mois avant l'expiration de la période de disponibilité en cours, l'administration doit mettre en demeure l'agent de demander soit sa réintégration, soit le renouvellement de la disponibilité (lorsque celle-ci est renouvelable).

L'absence de réponse à la mise en demeure autorise l'employeur à constater la volonté de l'agent de rompre tout lien avec son administration et de procéder à sa radiation des cadres sans mise en œuvre des garanties de la procédure disciplinaire. Cette radiation entraînera la perte de la qualité de fonctionnaire de l'agent.

- *Article L550-1 du code général de la fonction publique*

Bénéfice de 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*

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.

Les droits à avancement :

La prise en compte d'une activité professionnelle pour l'avancement est possible pour les mises en disponibilité et les renouvellements de disponibilité (hors cas de la disponibilité de droit pour exercice d'un mandat d'élu local) ayant pris effet à compter du 7 septembre 2018 inclus.

La disponibilité – les modalités et les droits à l'avancement lors de la réintégration

En outre, les périodes de disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 12 ans courues à compter du 7 août 2019 sont automatiquement prises en compte pour les droits à avancement d'échelon et de grade.

L'activité professionnelle prise en compte est :

- toute activité du secteur public ou privé, à temps complet ou à temps partiel lucrative, salariée ou indépendante.

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. Ce jugement restant isolé, d'autres décisions du juge administratif viendront prochainement le confirmer ou l'infirmer. (Tribunal Administratif de Lyon du 25/10/2024 n° 2300045).

- d'une durée de travail d'au moins 600 heures par an ou pour une activité indépendante, qui 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 R. 351-9 du code de la sécurité sociale.

Aucune condition de revenu n'est exigée, pour une mise en disponibilité pour création ou reprise d'entreprise.

Pour calculer les droits à l'avancement d'échelon et de grade, l'agent doit transmettre à l'issue de sa disponibilité (Le décret n°2025-1169 du 5 décembre 2025 a supprimé l'obligation de fournir chaque année les justificatifs) à sa collectivité les pièces justificatives de son activité (cf. tableau ci-dessous). Cette transmission peut être effectuée par tous moyens avant la fin de disponibilité du fonctionnaire. A défaut le fonctionnaire ne pourra pas prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement pendant cette période.

Les périodes de disponibilité en cours au 7 décembre 2025 qui ont déjà été prises en compte au titre des droits à l'avancement ne peuvent toutefois pas être comptabilisées de nouveau dans le cadre de ces nouvelles modalités.

PIECES JUSTIFICATIVES		
Activité salariée	Activité indépendante	Création ou reprise d'une entreprise
<ul style="list-style-type: none"> • copie du ou des bulletins de salaire • copie du ou des contrats de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • un justificatif d'immatriculation de son activité <ul style="list-style-type: none"> ✓ soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et de sociétés ✓ soit à l'URSSAF • 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> • un 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