



Centre de Gestion  
de la Fonction Publique Territoriale  
de la Haute-Garonne

# LES RÈGLES DE DURÉE ET DE MAINTIEN DES DROITS À AVANCEMENT PENDANT UNE PÉRIODE DE DISPONIBILITÉ OU DE CONGÉ PARENTAL



MISE À JOUR  
Septembre 2021

# SOMMAIRE

Sommaire	p. 1
Textes de référence	p. 2
<b>I/ Disponibilité pour convenances personnelles</b>	<b>p. 3</b>
A/ Durée	p. 3
B/ Maintien des droits à avancement	p. 4
<b>II/ Disponibilité pour études ou recherches présentant un intérêt général</b>	<b>p. 6</b>
A/ Durée	p. 6
B/ Maintien des droits à avancement	p. 6
<b>III/ Disponibilité pour suivre son conjoint</b>	<b>p. 6</b>
A/ Durée	p. 6
B/ Maintien des droits à avancement	p. 6
<b>IV/ Disponibilité pour donner des soins</b>	<b>p. 7</b>
A/ Durée	p. 7
B/ Maintien des droits à avancement	p. 7
<b>V/ Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise</b>	<b>p. 7</b>
A/ Durée	p. 7
B/ Maintien des droits à avancement	p. 8
<b>VI/ Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans</b>	<b>p. 8</b>
A/ Durée	p. 8
B/ Maintien des droits à avancement	p. 8
<b>VII/ Congé parental</b>	<b>p. 10</b>
A/ Durée	p. 10
B/ Maintien des droits à avancement	p. 10

## Textes de référence

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux ;
- 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.

# I - DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

Dans le cadre du déploiement des dispositions de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le décret n°2019-234 du 27 mars 2019 modifie certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique prévues par le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux.

## A/ Durée

Le décret du 27 mars 2019 précité allonge la durée initiale de la disponibilité pour convenances personnelles à **5 ans au lieu de 3 ans** et instaure une **obligation de retour dans la fonction publique d'au moins 18 mois continus** pour le fonctionnaire souhaitant renouveler cette disponibilité au-delà d'une première période de 5 ans, renouvelable dans la limite d'un total de **10 années pour l'ensemble de la carrière**.

Les périodes de disponibilité accordées avant l'entrée en vigueur du présent décret sont exclues du calcul des 5 années de disponibilité au terme desquelles le fonctionnaire est tenu d'accomplir au moins 18 mois de services effectifs dans la fonction publique.

Cette disposition entre en vigueur le lendemain de la date de sa publication soit **le 29 mars 2019**.

### **Exemple :**

Au 01/04/2019, un agent est placé en disponibilité pour convenances personnelles pour une durée de 2 ans.

Au 01/04/2021, il a la possibilité de renouveler sa disponibilité pour une période de 3 ans maximum.

Au 01/04/2024, il doit réintégrer la fonction publique pour une durée de 18 mois continus minimum.

Il lui restera 5 ans de disponibilité pour convenances personnelles dans sa carrière s'il n'a pas bénéficié de disponibilité pour convenances personnelles auparavant.

### **Exemple :**

Au 01/01/2019, un agent est placé en disponibilité pour convenances personnelles pour une durée de 1 an.

Au 01/01/2020, il a la possibilité de renouveler sa disponibilité pour une période de 5 ans maximum.

Au 01/01/2025, il doit réintégrer la fonction publique pour une durée de 18 mois continus minimum.

Il lui restera 4 ans de disponibilité pour convenances personnelles dans sa carrière s'il n'a pas bénéficié de disponibilité pour convenances personnelles auparavant.

Le cumul de la disponibilité pour créer ou reprendre une 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.

**Exemple :**

Au 01/04/2019, un agent est placé en disponibilité pour création d'entreprise pour une durée de 2 ans.

Au 01/04/2021, il a la possibilité d'être placé en disponibilité pour convenances personnelles pour une durée de 3 ans maximum.

Au 01/04/2024, il doit réintégrer la fonction publique pour une durée de 18 mois continus minimum.

Il lui restera 7 ans de disponibilité pour convenances personnelles dans sa carrière avec réintégration pour une durée de 18 mois continus au bout de 5 ans.

**Exemple :**

Au 01/04/2019, un agent est placé en disponibilité pour convenances personnelles pour une durée de 5 ans.

Au 01/04/2024, il doit réintégrer la fonction publique pour une durée de 18 mois continus minimum.

Il lui restera 5 ans de disponibilité pour convenances personnelles dans sa carrière, s'il n'a pas bénéficié de disponibilité pour convenances personnelles auparavant, ainsi que 2 ans de disponibilité pour création d'entreprise sans obligation de réintégration entre les 2.

## B/ maintien des droits à avancement

Le fonctionnaire qui, placé en disponibilité pour convenances personnelles exerce, durant cette période, une activité professionnelle **conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans.**

L'activité professionnelle recouvre toute **activité lucrative, salariée ou indépendante, publique ou privée**, 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 quatre trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R. 351-9 du code de la sécurité sociale.

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

Pour les disponibilités inférieures à 1 an, le calcul de la quotité de travail ou du montant minimal du revenu exigé se fait au prorata de ce qui est prévu pour acquérir un an d'ancienneté.

**Exemple :**

Un fonctionnaire qui a exercé une activité salariée de 6 mois durant une disponibilité de 6 mois pourra bénéficier de 6 mois de maintien de ses droits à avancement si cette activité correspond à une quotité de travail minimal supérieur ou égale à 300 heures.

L'ancienneté conservée est égale à la durée de l'expérience professionnelle exercée durant la période de disponibilité.

**Exemple :**

Un fonctionnaire qui a exercé une activité salariée de 6 mois durant une disponibilité de 1 an pourra bénéficier de 6 mois de maintien de ses droits à avancement si cette activité correspond à une quotité de travail minimal supérieur ou égale à 300 heures.

La conservation des droits à l'avancement d'échelon et de grade est subordonnée à la **transmission annuelle**, par le fonctionnaire concerné, à son autorité de gestion des pièces, dont la liste est fixée par l'arrêté du 19 juin 2019, justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle.

Activité salariée	Activité indépendante	Création ou reprise d'une entreprise
<p>❶ Copie du / des bulletins de salaires</p> <p>❷ Copie du / des contrats de travail</p>	<p>❶ Un justificatif d'immatriculation au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés ou Une copie de la déclaration d'activité auprès de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF)</p> <p>❷ Une copie de l'avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise à procurer au fonctionnaire un revenu annuel supérieur ou égal au revenu minimal fixé réglementairement (600 fois le SMIC horaire)</p>	<p>Un justificatif d'immatriculation au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés ou Une copie de la déclaration d'activité auprès de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF)</p>

Cette transmission intervient par tous moyens à l'autorité territoriale à une date définie par cette dernière et au plus tard le 1er janvier de chaque année suivant le premier jour de son placement en disponibilité (soit l'année N+1). A défaut, le fonctionnaire ne peut prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement correspondant à la période concernée.

**Exemple :**

Un agent en disponibilité pour convenances personnelles du 01/04/2020 au 31/03/2021 souhaite bénéficier du maintien de ses droits à avancement.  
Il doit fournir les pièces justificatives au plus tard le 01/01/2021 pour la conservation de ses droits à avancement au titre de l'année 2020 et au plus tard le 01/01/2022 pour la conservation de ses droits à avancement au titre de l'année 2021.



: Les annexes explicatives parues sur le site de Ministère de la transformation et de la fonction publiques prévoient une date butoir plus souple à savoir au plus tard le 1er janvier de l'année N+2.

**L'avancement d'échelon ou de grade intervient au cours de la période de disponibilité**, dans le respect des conditions et des procédures.

Les dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement au cours d'une disponibilité s'appliquent aux mises en disponibilité ou renouvellement de disponibilité prenant effet à **compter du 7 septembre 2018**.

## II - DISPONIBILITÉ POUR ÉTUDES OU RECHERCHES D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

### A/ Durée

La durée de la disponibilité pour études ou recherches présentant un intérêt général **ne peut excéder 3 années** (pas de durée minimale), mais est **renouvelable** 1 fois pour une durée égale.

### B/ Maintien des droits à avancement

*Cf.* règles relatives à la disponibilité pour convenances personnelles.

## III - DISPONIBILITÉ POUR SUIVRE SON CONJOINT

### A/ Durée

La mise en disponibilité pour suivre son conjoint est accordée **par période de 3 ans maximum** (pas de durée minimale). Elle peut être **renouvelée** tant que les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

### B/ Maintien des droits à avancement

*Cf.* règles relatives à la disponibilité pour convenances personnelles.

## IV - DISPONIBILITÉ POUR DONNER DES SOINS

### A/ Durée

La mise en disponibilité pour donner des soins est accordée **par période de 3 ans maximum** (pas de durée minimale). Elle peut être **renouvelée** tant que les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

### B/ Maintien des droits à avancement

Cf. règles relatives à la disponibilité pour convenances personnelles.

## V - DISPONIBILITÉ POUR CRÉER OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE

### A/ Durée

La mise en disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise **ne peut excéder 2 années** (pas de durée minimale).

Le cumul de la disponibilité pour créer ou reprendre une 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.

#### **Exemple :**

Au 01/04/2019, un agent est placé en disponibilité pour création d'entreprise pour une durée de 2 ans.

Au 01/04/2021, il a la possibilité d'être placé en disponibilité pour convenances personnelles pour une durée de 3 ans maximum.

Au 01/04/2024, il doit réintégrer la fonction publique pour une durée de 18 mois continus minimum.

Il lui restera 7 ans de disponibilité pour convenances personnelles dans sa carrière avec réintégration pour une durée de 18 mois continus au bout de 5 ans.

#### **Exemple :**

Au 01/04/2019, un agent est placé en disponibilité pour convenances personnelles pour une durée de 5 ans.

Au 01/04/2024, il doit réintégrer la fonction publique pour une durée de 18 mois continus minimum.

Il lui restera 5 ans de disponibilité pour convenances personnelles dans sa carrière ainsi que 2 ans de disponibilité pour création d'entreprise sans obligation de réintégration entre les 2.



## B/ Maintien des droits à avancement

Le fonctionnaire placé en disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de 2 ans, sous réserve de la seule transmission des pièces justifiant de la réalité de la création ou de la reprise d'entreprise :

☞ un justificatif d'immatriculation au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés ;

☞ ou une copie de la déclaration d'activité auprès de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF).

Aucune condition de revenu n'est exigée.

### **Exemple :**

Au 01/04/2020, un agent est placé en disponibilité pour création d'entreprise pour une durée de 2 ans. Il bénéficiera d'un maintien de ses droits à avancement d'échelon et de grade de 2 ans.

**L'avancement d'échelon ou de grade intervient au cours de la période de disponibilité**, dans le respect des conditions et des procédures.

Les dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement au cours d'une disponibilité s'appliquent aux mises en disponibilité ou renouvellement de disponibilité prenant effet **à compter du 7 septembre 2018**.

## VI - DISPONIBILITÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT DE MOINS DE 12 ANS

### A/ Durée

Le décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifie les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant.

La disponibilité de droit est désormais **possible pour la garde d'un enfant de moins de 12 ans** (au lieu de 8 ans).

Cette disposition entre en vigueur le lendemain de la publication du décret soit **le 8 mai 2020**.

La mise en disponibilité pour élever un enfant est accordée par **période de 3 ans maximum** (pas de durée minimale). Elle peut être **renouvelée** tant que les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

## B/ Maintien des droits à avancement

Jusqu'au 6 août 2019, le fonctionnaire en disponibilité pour élever un enfant devait justifier de l'exercice d'une activité professionnelle pour conserver, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement d'échelon et de grade.

L'article 85-II de la loi du 6 août 2019 modifie les articles 72, 75 et 75-1 de la loi du 26 janvier 1984 et précise que les droits à avancement d'échelon et de grade **sont maintenus pendant le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant dans la limite de 5 ans** pour l'ensemble de la carrière au titre de l'une des deux positions ou des deux, sans justifier d'activité professionnelle.

Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

**Exemple :**

Un agent en congé parental du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2021 par périodes successives de 6 mois puis en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2023 bénéficiera d'un maintien de ses droits à avancement d'échelon et de grade de 4 ans.

**Exemple :**

Un agent en congé parental du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2021 par périodes successives de 6 mois puis en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025 bénéficiera d'un maintien de ses droits à avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans au lieu de 6 ans.

Le 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 précise que les périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant courues à compter de la date de publication de la loi du 6 août 2019 sont prises en compte pour les droits à avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires concernés.



: En d'autres termes, le dispositif est d'application directe aux périodes en cours **au 7 août 2019** de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant.

A titre de comparaison, l'entrée en vigueur des réformes de même nature concernant le congé parental (loi « Sauvadet » du 12 mars 2012) et la disponibilité en cas d'exercice d'une activité professionnelle (loi « Avenir professionnel ») avait été différée : elles s'appliquaient aux décisions d'octroi et de renouvellement des positions prononcées à compter d'une date déterminée et non aux situations en cours.

Par ailleurs, dans la mesure où il s'agit d'une modalité d'un dispositif nouveau et à défaut de dispositions spécifiques relatives à son entrée en vigueur, la limite de 5 ans prévue par la LTFP peut être considérée comme s'appliquant à compter du 7 août 2019 sans qu'il soit tenu compte des périodes de congé parental antérieures et de leur valorisation pour la carrière selon la législation en vigueur.

La limite de 5 ans s'applique également lorsqu'au cours de sa carrière, le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant et d'une période de disponibilité au cours de laquelle ses droits à l'avancement sont maintenus en raison de l'exercice d'une activité professionnelle.

**Exemple :**

Au 01/04/2019, un agent est placé en disponibilité pour convenances personnelles pour une durée de 3 ans. Il justifie d'une activité professionnelle pendant cette période qui lui permet de bénéficier de ses droits à avancement pendant 3 ans.

Au 01/04/2022, il est placé en disponibilité pour élever un enfant pour 3 ans.

Il conservera 5 ans de droits à avancement sur l'ensemble de la période au lieu de 6 ans.

## VII - CONGÉ PARENTAL

### A/ Durée

Le décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifie les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant.

Le décret assouplit les durées du congé parental. Il peut désormais être posé par **périodes de 2 à 6 mois** (au lieu de 6 mois précédemment) et la demande effectuée 1 mois avant (au lieu de 2 mois).

Ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication du décret soit **le 8 mai 2020**.

### B/ Maintien des droits à avancement

Jusqu'au 6 août 2019, l'agent en congé parental conservait ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental était considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes.

L'article 85-II de la loi du 6 août 2019 modifie les articles 72, 75 et 75-1 de la loi du 26 janvier 1984 et précise que les droits à avancement d'échelon et de grade sont **maintenus pendant le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant dans la limite de 5 ans** pour l'ensemble de la carrière au titre de l'une des deux positions ou des deux, sans justifier d'activité professionnelle.

Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

Le 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 précise en son article 7 que les périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant courues à compter de la date de publication de la loi du 6 août 2019 sont prises en compte pour les droits à avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires concernés ; les agents actuellement en congé parental bénéficient donc des nouvelles dispositions sans attendre le renouvellement de leur congé parental.



: En d'autres termes, le dispositif est d'application directe aux périodes en cours au 7 août 2019 de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant.

A titre de comparaison, l'entrée en vigueur des réformes de même nature concernant le congé parental (loi « Sauvadet » du 12 mars 2012) et la disponibilité en cas d'exercice d'une activité professionnelle (loi « Avenir professionnel ») avait été différée : elles s'appliquaient aux décisions d'octroi et de renouvellement des positions prononcées à compter d'une date déterminée et non aux situations en cours.

Par ailleurs, dans la mesure où il s'agit d'une modalité d'un dispositif nouveau et à défaut de dispositions spécifiques relatives à son entrée en vigueur, la limite de 5 ans prévue par la LTFP peut être considérée comme s'appliquant à compter du 7 août 2019 sans qu'il soit tenu compte des périodes de congé parental antérieures et de leur valorisation pour la carrière selon la législation en vigueur.

#### **Exemple :**

Un agent en congé parental du 01/01/2020 au 31/12/2021 par périodes successives de 6 mois bénéficiera d'un maintien de ses droits à avancement d'échelon et de grade de 2 ans.

**Exemple :**

Un agent en congé parental du 01/01/2018 au 30/06/2020 par périodes successives de 6 mois bénéficiera d'un maintien de ses droits à avancement d'échelon et de grade de :

- du 01/01/2018 au 30/06/2018 soit 6 mois à 100% = 6 mois
- du 01/07/2018 au 31/12/2018 soit 6 mois à 100% = 6 mois
- du 01/01/2019 au 30/06/2019 soit 6 mois à 50% = 3 mois ;
- du 01/07/2019 au 06/08/2019 soit 1 mois 6 jours à 50% = 18 jours ;
- du 07/08/2019 au 31/12/2019 soit 4 mois 24 jours à 100% = 4 mois 24 jours ;
- du 01/01/2020 au 30/06/2020 soit 6 mois à 100% = 6 mois.

soit un total de 2 ans 2 mois 12 jours.

**Exemple :**

Un agent en congé parental du 01/01/2020 au 31/12/2021 par périodes successives de 6 mois puis en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans du 01/01/2022 au 31/12/2023 bénéficiera d'un maintien de ses droits à avancement d'échelon et de grade de 4 ans.

**Exemple :**

Un agent en congé parental du 01/01/2020 au 31/12/2021 par périodes successives de 6 mois puis en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans du 01/01/2022 au 31/12/2025 bénéficiera d'un maintien de ses droits à avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans au lieu de 6 ans.



**Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne**

590, rue Buissonnière - CS 37666 - 31676 LABEGE CEDEX - Téléphone 05 81 91 93 00 - Télécopie 05 62 26 09 39 - Mél [carrieres@cdg31.fr](mailto:carrieres@cdg31.fr)

[www.cdg31.fr](http://www.cdg31.fr)