



LA DISPONIBILITÉ

*L'année 2025 marque un tournant important pour les agents publics souhaitant suspendre temporairement leur activité au sein de la Fonction Publique. Le **décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025**, publié récemment au Journal Officiel, vient moderniser et assouplir certaines règles relatives à la **disponibilité** dans la fonction publique.*

Le décret est entré en vigueur le 7 décembre 2025. Ses dispositions s'appliquent aux mises en disponibilité pour convenances personnelles et aux renouvellements prenant effet à compter de cette date.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000052993745>

Voici un décryptage détaillé des principales évolutions introduites par ce nouveau texte.

1. L'assouplissement de la disponibilité pour convenances personnelles

C'est le changement le plus attendu par les agents. Jusqu'à présent, la disponibilité pour convenances personnelles était limitée à une durée totale de 10 ans sur l'ensemble de la carrière, avec une obligation de retour dans le service après 5 ans.

- **Allongement de la durée continue** : Le décret permet désormais de porter la première période de disponibilité à **6 ans** (contre 5 auparavant) avant de devoir justifier d'un retour au service.
- **Cumul de carrière** : Le plafond global est relevé, permettant une plus grande flexibilité pour ceux qui souhaitent mener des projets longs (création d'entreprise, voyages, projets personnels).

2. Simplification du "Retour au Service"

Pour conserver ses droits à l'avancement durant une disponibilité (sous réserve d'exercer une activité professionnelle), l'agent devait auparavant réintégrer la fonction publique pendant une période minimale de 18 mois après 5 ans de disponibilité.

- **Réduction de la période de retour** : Le décret n° 2025-1169 réduit cette obligation à **12 mois de services effectifs**. Cette mesure vise à faciliter la mobilité entre le secteur public et le secteur privé sans pénaliser lourdement la progression de carrière.

3. Renforcement de la disponibilité pour "Suivre le Conjoint"

Le texte apporte des précisions pour les agents dont le conjoint (marié, pacsé ou concubin déclaré) est astreint à une résidence éloignée pour des raisons professionnelles.

- **Automaticité renforcée** : Le décret réaffirme le caractère de **droit** de cette disponibilité. L'administration ne peut plus invoquer les nécessités de service pour la refuser, dès lors que la preuve de l'éloignement professionnel du conjoint est apportée.
- **Dématérialisation** : Les procédures de demande et de renouvellement sont simplifiées via des formulaires types dématérialisés pour réduire les délais d'instruction.

4. Activité professionnelle et conservation des droits à l'avancement

Le dispositif permettant de conserver ses droits à l'avancement d'échelon et de grade pendant une disponibilité (limité à 5 ans) est maintenu, mais les critères de contrôle sont ajustés.

- **Justificatifs** : L'agent doit transmettre chaque année à son administration les pièces justifiant de son activité (contrats de travail, fiches de paie, extraits Kbis). Le décret précise que l'absence de transmission dans les délais impartis entraîne désormais la suspension automatique des droits à l'avancement pour l'année en cours.

5. La Disponibilité de Courte Durée (Nouveauté)

Une nouvelle modalité fait son apparition : la disponibilité de très courte durée (inférieure à 3 mois) pour des motifs spécifiques liés à l'engagement citoyen ou associatif.

- **Objectif** : Permettre à un agent de s'absenter ponctuellement sans rompre totalement le lien avec son poste, tout en bénéficiant d'une procédure ultra-simplifiée.

Analyse de l'UNSA ITEFA :

Le décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 représente une avancée majeure pour les agents. Il offre plus de flexibilité et simplifie les procédures administratives.

Il permet notamment :

- une meilleure sécurisation des parcours professionnels discontinus ;
- une réduction des contraintes administratives liées au renouvellement des disponibilités ;
- une plus grande souplesse dans la conduite de projets personnels ou professionnels hors administration ;
- une simplification des relations avec les services RH, notamment lors de la réintégration.

Pour l'UNSA ITEFA il est nécessaire cependant, d'accompagner ces changements par un meilleur suivi des agents en disponibilité et par une réflexion sur la valorisation des compétences acquises hors administration.