

Les fonctionnaires en disponibilité ne peuvent pas se présenter à un concours interne

Dans la fonction publique territoriale, les concours internes représentent un levier important de progression professionnelle. Toutefois, leur accès est strictement encadré par le Code général de la fonction publique (CGFP). Parmi les restrictions prévues, une règle spécifique exclut les fonctionnaires en disponibilité de cette voie de promotion.

Cet article propose une analyse complète de cette interdiction, éclairée par la [réponse ministérielle n°03894 du 29 mai 2025](#).

Le cadre juridique des concours internes

L'[article L. 325-3 du CGFP](#) encadre les conditions de participation aux concours internes. Son dernier alinéa indique clairement :

"Les candidats au concours interne doivent être en position d'activité, en détachement, en congé parental ou accomplir le service national."

Cette disposition exclut donc les agents en disponibilité.

La réponse ministérielle du 29 mai 2025 confirme cette interprétation, en soulignant que seuls les agents conservant un lien organique avec leur administration d'origine peuvent être admis à se présenter aux concours internes.

La disponibilité : une rupture temporaire du lien statutaire

Selon [l'article L. 514-1 du CGFP](#), la disponibilité est une position qui place le fonctionnaire "hors de son administration d'origine".

Cela signifie concrètement que le fonctionnaire cesse d'exercer ses fonctions, ne perçoit plus de rémunération et ne bénéficie plus des droits statutaires liés à l'activité, comme l'avancement ou l'accès aux dispositifs de promotion.

Cette position entraîne une suspension du lien juridique avec la collectivité, ce qui justifie pleinement l'exclusion des concours internes, réservés aux agents pleinement intégrés à leur administration.

Un appui jurisprudentiel solide

La jurisprudence du Conseil d'État vient renforcer cette position.

Par un [arrêt n° 101209 du 18 novembre 1991](#), la Haute Juridiction a confirmé qu'un fonctionnaire placé en disponibilité ne peut pas se présenter à un concours interne.

Cet arrêt, toujours pertinent, illustre la volonté de maintenir une cohérence entre la position statutaire d'un agent et l'accès aux outils de progression de carrière.

Les positions compatibles avec les concours internes

En revanche, certaines positions statutaires permettent de maintenir le lien avec l'administration d'origine, rendant ainsi possible la participation aux concours internes.

Il s'agit notamment :

- Du détachement : le fonctionnaire est temporairement affecté ailleurs mais conserve un lien avec son cadre d'emplois d'origine ;
- Du congé parental ;
- Du congé pour formation professionnelle : bien que suspendant l'activité, il maintient le fonctionnaire en position statutaire d'activité.

Dans ces cas, le lien organique avec la collectivité est préservé, ce qui rend l'accès aux concours internes juridiquement fondé.

Le recours au concours externe : une alternative viable.

Les fonctionnaires en disponibilité conservent la possibilité de se présenter à un concours externe, à condition de remplir les critères de diplôme ou de qualification définis par [l'article L. 325-2 du CGFP](#).

Cela peut représenter une opportunité de reconversion ou d'évolution, mais elle suppose de repartir sur un nouveau cadre d'emplois, sans reconnaissance de l'ancienneté acquise dans le précédent.

Il convient aussi de souligner que les concours externes peuvent être plus concurrentiels, car ouverts à un public beaucoup plus large.

L'interdiction faite aux fonctionnaires territoriaux en disponibilité de se présenter à un concours interne s'appuie sur une logique statutaire claire : ces concours sont réservés aux agents qui conservent un rattachement actif à leur administration.

Toute rupture de ce lien, comme c'est le cas en disponibilité, entraîne une suspension des droits associés à l'activité, y compris celui de concourir.

Il est donc essentiel que les agents concernés soient bien informés de cette règle avant de solliciter une disponibilité, afin d'éviter toute déconvenue sur le plan de leur évolution professionnelle.

Une réflexion en amont avec les services RH est indispensable pour anticiper les impacts sur les projets de carrière.