

Disponibilité pour convenances personnelles : une réforme en vue pour faciliter la mobilité vers le secteur privé

La **disponibilité pour convenances personnelles**, position administrative emblématique de la fonction publique, s'apprête à connaître une évolution majeure. Un projet de décret, examiné le 13 octobre 2025 par le **Conseil commun de la fonction publique (CCFP)**, prévoit plusieurs assouplissements destinés à faciliter la mobilité vers le secteur privé et à fluidifier les parcours professionnels. Si les employeurs territoriaux y voient une mesure pragmatique, les organisations syndicales se montrent plus partagées.

1. Une obligation de réintégration devenue obsolète

Depuis le **décret n°2019-234 du 27 mars 2019 relatif à la disponibilité dans la fonction publique**, un fonctionnaire en disponibilité pour convenances personnelles devait, au terme d'une période de cinq ans, **réintégrer son administration pendant dix-huit mois consécutifs** avant de pouvoir solliciter un nouveau congé du même type. L'objectif était alors de permettre à la fonction publique de bénéficier des compétences acquises dans le secteur privé.

Mais cette contrainte a rapidement montré ses limites. Dans un **rapport publié en mai 2025 (les mobilités entre les secteurs public et privé)**, la **Cour des comptes** a souligné son **effet contreproductif** : les parcours de carrière dans le privé, souvent organisés par cycles de quatre ans, ne coïncident pas avec cette exigence. En pratique, nombre d'agents préféreraient **rompre définitivement leur lien avec la fonction publique** plutôt que de réintégrer temporairement.

Les collectivités locales ont également dénoncé la **complexité de gestion** de ces retours temporaires, souvent sans véritable utilité pour le service, avant un nouveau départ. Ces difficultés ont conduit à une demande unanime d'assouplissement.

2. Suppression de la réintégration obligatoire : une réforme attendue

Le projet de décret prévoit désormais de **supprimer l'obligation de réintégration de dix-huit mois** avant tout renouvellement d'une disponibilité pour convenances personnelles. Cette mesure s'appliquera aux **demandes en cours** ou déposées **à compter de l'entrée en vigueur du texte**, attendue très prochainement.

Cette évolution vise à **mieux adapter le statut aux réalités contemporaines** du travail et à **favoriser la mobilité externe**. Elle permettra aux agents de poursuivre un projet professionnel dans le privé sans rupture administrative, tout en conservant la possibilité de réintégrer ultérieurement la fonction publique.

3. Conservation des droits à avancement : une procédure simplifiée

Le futur texte introduit aussi une avancée attendue concernant la **conservation des droits à avancement** pendant la disponibilité. Jusqu'ici, les agents devaient transmettre chaque année, avant le 31 mai, les justificatifs de leur activité professionnelle. Dorénavant, cette transmission interviendra **lors de la réintégration**, évitant les **pertes de droits liées à un oubli administratif**.

Cette simplification répond à une demande récurrente des agents et des services RH, souvent confrontés à la lourdeur du suivi annuel.

4. Des impacts concrets pour les collectivités territoriales

Pour les **services RH territoriaux**, la réforme aura des conséquences tangibles. La suppression de la réintégration obligatoire allège la gestion administrative, mais **complexifie le maintien du lien avec les agents absents**. Il deviendra essentiel de renforcer le **suivi individuel** des fonctionnaires en disponibilité afin d'anticiper les retours et de planifier la réintégration dans de bonnes conditions.

Les représentants des employeurs territoriaux au CCFP ont d'ailleurs demandé la **réalisation d'une étude nationale** sur la disponibilité pour convenances personnelles, afin de mieux mesurer ses effets sur les effectifs, la mobilité et la continuité du service public.

(Exemple concret : dans une communauté d'agglomération, un ingénieur territorial parti en disponibilité pour créer une start-up pourra prolonger son absence sans réintégration temporaire. Les RH devront alors suivre l'évolution de sa situation professionnelle et anticiper sa réintégration éventuelle pour préserver la continuité du service.)

5. Une réforme inscrite dans la modernisation du statut

Cette évolution s'inscrit dans une dynamique plus large de **modernisation du Code général de la fonction publique (CGFP)**. La partie réglementaire du **Livre IV**, consacrée à la gestion des ressources humaines, entrera en vigueur courant 2026. L'objectif est clair : **assouplir les parcours, renforcer la porosité entre les secteurs public et privé, et rendre la fonction publique plus attractive**.

En conclusion

La conclusion pourrait être légèrement resserrée pour éviter les répétitions et mieux souligner les enjeux RH et managériaux : insister sur la responsabilité accrue des services RH dans la gestion des parcours, la fidélisation des talents et l'accompagnement du retour des agents.

La suppression de la réintégration obligatoire avant le renouvellement d'une disponibilité pour convenances personnelles constitue **un signal fort en faveur de la mobilité et de la flexibilité professionnelle**. Elle traduit la volonté de l'État de moderniser la gestion des carrières publiques, tout en répondant aux aspirations des agents. Pour les directions des ressources humaines territoriales, elle suppose néanmoins **une vigilance accrue** afin de maintenir le lien statutaire et d'assurer la continuité du service public.