

Modernisation de la disponibilité dans la fonction publique : ce que change le décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025

Le décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 marque, dans le prolongement des réflexions engagées ces dernières années sur la modernisation du statut et la simplification des positions administratives, une étape importante dans l'évolution du régime de la disponibilité au sein des trois versants de la fonction publique. Attendu de longue date par les employeurs et les agents, ce texte apporte une souplesse accrue, clarifie des dispositions parfois difficiles d'application et simplifie substantiellement les démarches administratives. Il s'inscrit dans une volonté de moderniser le statut pour mieux accompagner les mobilités professionnelles, les transitions de carrière et les aspirations personnelles.

Suppression de l'obligation de réintégration de 18 mois

Jusqu'alors, un agent placé en disponibilité pour convenances personnelles devait impérativement réintégrer son administration d'origine pendant au moins dix-huit mois continus avant de pouvoir solliciter un renouvellement de sa disponibilité au-delà des cinq premières années. Cette obligation, complexe à gérer et parfois contraire aux projets professionnels des agents, disparaît désormais. Le décret supprime explicitement cette condition dans les textes applicables aux trois fonctions publiques, comme le confirme le décret publié au Journal officiel.

Cette mesure simplifie nettement les parcours professionnels aux parcours professionnels. Les agents peuvent prolonger leur disponibilité sans interruption forcée, qu'ils soient engagés dans une activité privée, un projet entrepreneurial, une mobilité géographique ou un temps consacré à des raisons personnelles ou familiales. Pour les collectivités territoriales, la suppression de cette contrainte met fin à des réintégrations artificielles difficiles à organiser lorsqu'aucun poste compatible n'est disponible.

Les retours des organisations syndicales et des employeurs publics témoignent d'un accueil globalement favorable. Tous y voient une réponse concrète aux besoins de flexibilité exprimés depuis plusieurs années, dans un contexte où les mobilités professionnelles se diversifient et où les agents souhaitent concilier davantage leurs aspirations personnelles et leur engagement professionnel.

Allègement des démarches administratives liées à la conservation des droits à avancement

Le texte réglementaire introduit également une simplification majeure concernant les agents en disponibilité exerçant une activité professionnelle et souhaitant conserver leurs droits à avancement. Jusqu'ici, ils devaient transmettre chaque année des justificatifs attestant de leur activité. Cette obligation annuelle, source de lourdeurs administratives et parfois de ruptures de droits en cas d'oubli, est supprimée.

Désormais, une seule transmission sera exigée, ce qui allège considérablement la charge de travail des services RH, notamment en réduisant les relances annuelles et en limitant les risques d'erreurs ou d'oubli de la part des agents, au moment de la réintégration. Le décret précise que la conservation des droits reste conditionnée à la production de pièces justificatives, mais celles-ci ne seront plus demandées qu'une seule fois, les modalités devant être fixées ultérieurement par arrêté, comme le précise le décret publié au Journal officiel.

Pour les services RH territoriaux, ce changement représente un gain de temps précieux. La gestion des disponibilités, souvent chronophage, se trouve allégée de suivis annuels difficiles à maintenir sur de longues périodes. Les agents bénéficient pour leur part d'une procédure simplifiée, qui réduit les risques d'erreur ou de perte de droits.

Outre ces deux évolutions majeures, il est possible d'imaginer par exemple le cas d'une collectivité devant analyser la situation d'un agent ayant connu plusieurs périodes de disponibilité et de congé parental. Grâce à l'harmonisation introduite par le décret, les règles applicables sont désormais plus cohérentes et lisibles, ce qui facilite la reconstitution de carrière et évite des interprétations divergentes selon les textes auparavant dispersés. le décret procède à une harmonisation générale des dispositions relatives à la disponibilité dans les trois fonctions publiques. Il actualise les références juridiques, précise les règles applicables à la conservation des droits à avancement en cas de congé parental et met en cohérence plusieurs articles avec le Code général de la fonction publique. Cette réécriture améliore la lisibilité de l'ensemble, facilitant le travail des services RH confrontés à des situations individuelles parfois complexes.

Une réforme saluée par le terrain

Les collectivités territoriales et les représentants des agents ont exprimé leur satisfaction face à ces évolutions. Elles répondent clairement à des attentes fortes, notamment en matière de simplification administrative et de reconnaissance des parcours professionnels diversifiés. Dans un contexte de tension sur l'attractivité de la fonction publique territoriale, la possibilité d'offrir aux agents un régime de disponibilité plus souple et mieux adapté aux réalités contemporaines constitue un atout non négligeable.

Conclusion : Le [décret n° 2025-1169 du 6 décembre 2025](#) modernise en profondeur les conditions de mise en disponibilité, tout en ouvrant la voie à de futurs chantiers, notamment la question d'un meilleur accompagnement au retour de disponibilité et l'éventuelle révision des dispositifs d'évaluation des compétences acquises hors de la fonction publique. les conditions de mise en disponibilité, en supprimant des contraintes désormais inadaptées et en allégeant significativement les démarches administratives. Il renforce ainsi la capacité des employeurs publics à accompagner les mobilités et à sécuriser les parcours professionnels, tout en facilitant la vie des agents. L'ensemble du secteur public territorial y trouve des outils renouvelés pour faire face aux défis d'attractivité et de gestion des ressources humaines.

La réforme de la disponibilité : ce qui change pour les RH

Le décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 modernise la disponibilité dans la fonction publique. La réforme assouplit les parcours professionnels et simplifie les procédures administratives.

Assouplissement du renouvellement de la disponibilité

Avant : une réintégration obligatoire de 18 mois

5 ans 5 ans 5 ans

L'agent devait revenir travailler 18 mois après 5 ans pour pouvoir renouveler sa disponibilité.

Après : suppression de la réintégration obligatoire

Le renouvellement peut être demandé de manière continue, sans interruption de service obligatoire.

Simplification des droits à l'avancement

Avant : une transmission annuelle des justificatifs

L'agent devait prouver son activité professionnelle chaque année pour conserver ses droits à l'avancement.

Après : une transmission unique à la réintégration

L'agent fournit toutes les pièces justificatives en une seule fois lors de sa demande de retour.

Impact RH : un contrôle unique et rétroactif

Le service RH devient un "auditeur" de carrière au moment du retour de l'agent.

Impact RH : anticiper les absences longues

La GPEEC doit gérer le blocage des postes et un plan de maintien du lien est recommandé.

Synthèse des évolutions majeures

Domaine	Ancien régime	Nouveau régime
Renouvellement après 5 ans	Réintégration obligatoire de 18 mois	Suppression de l'obligation de réintégration
Justificatifs d'avancement	Transmission annuelle obligatoire	Transmission unique lors de la réintégration

Cliquez sur l'image pour télécharger le document.