

Mise à disposition

Direction juridique

Service conseil statutaire

Références : SO/LP

Contact : 02.96.58.64.09

conseil.statutaire@cdg22.fr

Référence :

Code général de la fonction publique, articles L512-6 à L512-17 et article L516-1

Décret n°2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux

Modèles :

- Arrêté 9-27 Mise à disposition d'un agent titulaire
- Arrêté 9-28 Convention de mise à disposition d'un agent titulaire

Définition

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire réputé occuper son emploi qui, demeurant dans son cadre d'emplois d'origine, continue à percevoir la rémunération correspondante mais exerce ses fonctions hors de l'administration où il a vocation à servir.

Art L512-6 du CGFP

Bénéficiaires

La mise à disposition ne concerne que les **fonctionnaires titulaires** en position d'activité.

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas être mis à disposition (circulaire ministérielle du 2 décembre 1992), sauf exceptions :

- Les EPCI, régions, départements et établissements publics chargés de la gestion d'un parc naturel régional, peuvent recruter un ou plusieurs **gardes champêtres** pour les mettre à disposition, même en qualité de stagiaires, de chacune des communes concernées
Art L522-2 code de la sécurité
- Un EPCI à fiscalité propre peut recruter un ou plusieurs **policiers municipaux** en vue de les mettre à disposition, même pendant leur période de stage, de l'ensemble des communes membres
Art L512-2 code de la sécurité

Les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée peuvent être mis à disposition, sous réserve de remplir les conditions.

Art L516-1 du CGFP

Les collectivités et leurs établissements publics administratifs peuvent bénéficier de la mise à disposition de **salariés de droit privé**, pour l'exercice de fonctions requérant une qualification technique spécialisée.

Art L334-1 du CGFP

Structures d'accueil

La mise à disposition des fonctionnaires territoriaux est possible auprès :

- Des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

- De l'Etat et de ses établissements publics
- Des établissements dont les agents relèvent de la fonction publique hospitalière
- Des groupements d'intérêt public
- Des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes
- Du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, pour l'exercice de ses missions
- Des organisations internationales intergouvernementales
- D'une institution ou d'un organe de l'Union européenne
- D'un Etat étranger, auprès de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet Etat ou auprès d'un Etat fédéré, à la condition que le fonctionnaire mis à disposition conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec son administration d'origine.

Art L512-8 du CGFP

Modalités

◆ Durée

La durée de la mise à disposition est fixée dans l'arrêté la prononçant. Elle est prononcée pour une **durée maximale de trois ans** et peut être renouvelée par périodes ne pouvant excéder cette durée.

Art 3 décret n°2008-580 du 18 juin 2008

◆ Cas de mise à disposition

Le fonctionnaire territorial peut être mis à disposition auprès d'un ou de plusieurs organismes pour y effectuer tout ou partie de son service.

Art L512-13 du CGFP

Un fonctionnaire territorial peut, en outre, être recruté en vue d'être mis à disposition pour effectuer tout ou partie de son service sur un ou plusieurs emplois à temps non complet.

Art L512-14 du CGFP

Procédure

◆ Accord de l'agent

La mise à disposition ne peut avoir lieu qu'avec l'accord du fonctionnaire.

Art L512-7 du CGFP

◆ Convention de mise à disposition

Une convention est conclue entre la collectivité d'origine et l'organisme d'accueil, elle définit notamment :

- La nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition, ses conditions d'emploi, les modalités du contrôle et de l'évaluation de ses activités.
- Les modalités de remboursement de la rémunération ; lorsqu'une dérogation à cette obligation de remboursement est possible, elle en précise l'étendue et la durée.

En cas de pluralité d'organismes d'accueil, une convention est passée entre l'administration d'origine et chacun de ceux-ci.

La convention peut porter sur la mise à disposition d'un ou de plusieurs agents.

Toute modification d'un des éléments constitutifs de la convention fait l'objet d'un avenant et d'un arrêté suivant les mêmes règles de procédure.

Art 2 décret n°2008-580 du 18 juin 2008

Par dérogation, la lettre de mission vaut convention dans la mise à disposition auprès des organismes internationales intergouvernementales, auprès d'une institution ou d'un organe de l'union européenne ou auprès d'un Etat étranger.

Art L512-7 du CGFP

◆ **Arrêté**

La mise à disposition est prononcée par arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination, après accord de l'agent et de l'organisme d'accueil et après information de l'assemblée délibérante.

L'arrêté indique le ou les organismes auprès desquels le fonctionnaire accomplit son service et la quotité du temps de travail qu'il effectue au sein de chacun d'eux.

Art 1 décret n°2008-580 du 18 juin 2008

Rémunération

◆ **Principe**

L'agent mis à disposition continue à percevoir par sa collectivité ou son établissement d'origine la rémunération correspondant à son grade ou à l'emploi qu'il occupe dans son administration d'origine.

Cette rémunération comprend le traitement, les accessoires obligatoires du traitement (indemnité de résidence et supplément familial de traitement) et les primes et indemnités auxquelles ouvre droit l'emploi qu'il occupe dans sa collectivité d'origine.

CE n°296122 du 18 décembre 2008

L'agent peut également :

- Être indemnisé par l'organisme d'accueil des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions suivant les règles en vigueur en leur sein.
- Percevoir un complément de rémunération dûment justifié versé selon les règles applicables aux personnels exerçant leurs fonctions au sein de l'organisme d'accueil. Ce complément est mentionné dans la convention.

Art 9 décret n°2008-580 du 18 juin 2008

◆ **Remboursement**

L'organisme d'accueil rembourse à la collectivité ou établissement d'origine la rémunération de l'agent mis à disposition ainsi que les cotisations et contributions afférentes.

Art 2 décret n°2008-580 du 18 juin 2008

Si l'agent est mis à disposition de plusieurs organismes, le remboursement est partagé au prorata des quotités respectives de travail.

La rémunération maintenue en cas de congé de maladie ordinaire et celle versée durant un congé de formation professionnelle ou une action relevant du CPF, sont à la charge de la collectivité d'origine. La convention de mise à disposition peut néanmoins en prévoir le remboursement par l'organisme d'accueil.

La charge de la rémunération maintenue en cas de congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, ainsi que la charge de l'allocation temporaire d'invalidité sont supportées par la collectivité d'origine.

Art 6 décret n°2008-580 du 18 juin 2008

◆ **Dérogation au remboursement**

Il peut être dérogé au remboursement lorsque la mise à disposition intervient :

- Entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché
- Auprès du Conseil Supérieur de la FPT
- Auprès d'un groupement d'intérêt public
- Auprès d'une organisation internationale intergouvernementale, d'une institution ou d'un organe de l'union Européenne
- Auprès d'un Etat étranger, de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet Etat ou auprès d'un Etat fédéré.

Art L512-7 du CGFP

L'étendue et la durée de cette dérogation sont précisées dans la convention, conformément à une décision prise par l'assemblée délibérante de la collectivité gestionnaire.

Art 2 décret n°2008-580 du 18 juin 2008

Situation du fonctionnaire mis à disposition

◆ **Conditions de travail**

L'organisme d'accueil fixe les conditions de travail de l'agent.

L'aménagement de la durée de travail relève de la décision de la collectivité d'origine après accord de l'organisme d'accueil.

Art 6 décret n°2008-580 du 18 juin 2008

◆ **Congés annuels et congés de maladie ordinaire**

L'organisme d'accueil prend les décisions relatives aux congés annuels et aux congés de maladie ordinaire et en informe l'administration d'origine.

Par dérogation, les décisions relatives aux congés annuels et aux congés de maladie ordinaire sont prises par l'administration d'origine :

- En cas de pluralité d'organismes d'accueil, l'administration d'origine prend cette décision après accord des organismes d'accueil. En cas de désaccord de ces derniers, l'administration d'origine retient la décision de l'organisme d'accueil qui emploie l'agent le plus longtemps. En cas d'égalité des durées d'emploi, la décision de l'administration d'origine s'impose à tous les organismes d'accueil.

- Si le fonctionnaire est mis à disposition pour une quotité de travail égale ou inférieure au mi-temps.
- En cas de mise à disposition auprès d'un organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs.

Art 6 décret n°2008-580 du 18 juin 2008

◆ **Autres congés**

La collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine prend les décisions relatives au :

- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)
- Congés de longue maladie, congés de longue durée
- Congés de maternité et liés aux charges parentales
- Congés de formation professionnelle, de validation des acquis et de bilan de compétences
- Congés pour formation syndicale, congés de formation pour les représentants syndicaux
- Congés de citoyenneté, congés pour invalidité pour faits de guerre
- Congés de solidarité familiale, congés de proche aidant, congé de présence parentale
- Congés pour représentation d'une association ou d'une mutuelle

Art 6 décret n°2008-580 du 18 juin 2008

◆ **Discipline**

Le pouvoir disciplinaire est exercé par l'autorité de l'administration d'origine ayant pouvoir de nomination. Elle peut être saisie par l'organisme d'accueil.

Art 7 décret n°2008-580 du 18 juin 2008

◆ **Entretien professionnel**

Le supérieur hiérarchique au sein de l'organisme d'accueil établit un rapport sur la manière de servir du fonctionnaire mis à disposition, rédigé après un entretien individuel. Le rapport est transmis au fonctionnaire, qui peut y apporter ses observations et à la collectivité d'origine.

Art 8 décret n°2008-580 du 18 juin 2008

Le cas échéant le fonctionnaire mis à disposition bénéficie d'un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend dans l'organisme d'accueil. Cet entretien donne lieu à un compte rendu transmis au fonctionnaire qui peut y apporter ses observations et à l'autorité territoriale d'origine.

En cas de pluralité d'employeurs, l'entretien professionnel a lieu dans chacun des organismes d'accueil. Les comptes rendus auxquels il donne lieu sont transmis à l'autorité territoriale d'origine en vue de l'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire.

Art 8-1 décret n°2008-580 du 18 juin 2008

◆ **Formation**

L'organisme d'accueil supporte les dépenses occasionnées par les actions de formation dont il fait bénéficier l'agent.

La collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine prend à l'égard des fonctionnaires mis à disposition les décisions relatives au bénéfice du compte personnel de formation, après avis de l'organisme d'accueil.

Art 6 décret n°2008-580 du 18 juin 2008

Fin de la mise à disposition

◆ Cessation anticipée

La mise à disposition peut prendre fin avant le terme prévu par un arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination, dans le respect des règles de préavis prévues dans la convention de mise à disposition et sur demande de :

- La collectivité ou l'établissement public d'origine
- L'organisme d'accueil
- L'agent

En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition par accord entre la collectivité d'origine et l'organisme d'accueil.

En cas de pluralité d'organismes d'accueil, la fin de la mise à disposition peut s'appliquer à une partie seulement d'entre eux. Les autres organismes d'accueil en sont informés.

Art 5 décret n°2008-580 du 18 juin 2008

◆ Réemploi au sein de la collectivité d'origine

Lorsque cesse la mise à disposition, le fonctionnaire qui ne peut être affecté aux fonctions qu'il exerçait précédemment dans son service d'origine reçoit une affectation dans l'un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper.

Art 5 décret n°2008-580 du 18 juin 2008

◆ Mutation, détachement ou intégration directe au sein de la collectivité d'accueil

Lorsque le fonctionnaire, mis à disposition d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public pour y effectuer la totalité de son service, est admis à poursuivre sa mise à disposition au-delà d'une durée de trois ans, il se voit proposer, s'il existe un cadre d'emplois de niveau comparable au sein de la collectivité d'accueil, une mutation, un détachement ou une intégration directe dans ce cadre d'emplois.

S'il accepte la proposition, il peut continuer à exercer les mêmes fonctions. En cas de détachement, la durée de service effectuée durant la mise à disposition est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté requise pour une intégration.

Art 4 décret n°2008-580 du 18 juin 2008

Mise à disposition de salariés de droit privé

Les collectivités territoriales et les établissements publics, peuvent, lorsque les besoins du service le justifient, bénéficier de la mise à disposition de personnels de droit privé pour la réalisation d'une mission ou d'un projet déterminé qui ne peut être mené à bien sans les qualifications techniques spécialisées détenues par un salarié de droit privé.

Art L334-1 du CGFP

Art 11 décret n°2008-580 du 18 juin 2008

◆ **Durée**

La mise à disposition s'applique pour la durée du projet ou de la mission, sans pouvoir excéder quatre ans.

Elle peut prendre fin à la demande d'une des deux parties, selon les modalités définies dans la convention.

◆ **Procédure**

Une convention de mise à disposition doit être conclue entre l'administration d'accueil et l'employeur d'origine qui doit recevoir l'accord du salarié.

La convention est soumise à l'approbation de l'assemblée délibérante et doit prévoir le remboursement par l'employeur public de la rémunération, des charges sociales, des frais professionnels et des avantages en nature de ce salarié.

◆ **Situation du salarié mis à disposition**

Le salarié de droit privé mis à disposition est soumis, au sein du service où il exerce ses fonctions, aux règles d'organisation et de fonctionnement de ce service ainsi qu'aux obligations s'imposant aux fonctionnaires.

Il est tenu de se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique dans les conditions définies à l'égard des fonctionnaires.

Les règles déontologiques qui s'imposent aux fonctionnaires sont opposables aux personnels mis à disposition. Il ne peut leur être confié de fonctions susceptibles de les exposer aux sanctions prévues aux articles 432-12 et 432-13 du code pénal.