

FLASH TECHNIQUE

LA MISE À DISPOSITION

La mise à disposition est une forme de mobilité ouverte aux fonctionnaires titulaires en position d'activité, et sous certaines conditions aux agents contractuels en CDI (article 35-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps ou cadre d'origine, y occupe un emploi et en perçoit la rémunération, mais qui exerce ses fonctions dans un organisme ou un service différent, pour tout ou partie de son temps de travail.



Les textes

- [Articles L512-6 à L512-17 du code général de la fonction publique](#)
- [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



Les bénéficiaires

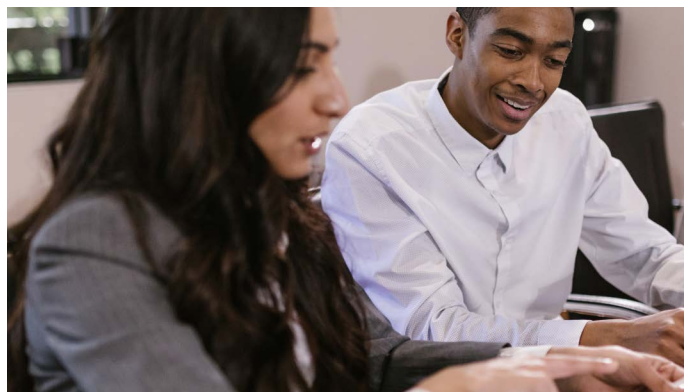
La mise à disposition concerne les fonctionnaires et les agents contractuels en CDI qui sont en position d'activité au regard de leur collectivité d'origine. Sont exclus de la mise à disposition les agents stagiaires et les agents placés en position de détachement.



Les organismes susceptibles d'accueillir les agents par la mise à disposition

La mise à disposition de l'agent est possible auprès :

- Des administrations de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, y compris ceux mentionnés à l'article L. 5 et des groupements dont ils sont membres ;
- Des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, 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 ;
- Des organisations internationales intergouvernementales ou d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne ;
- Des Etats étrangers, de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de ces Etats ou des Etats fédérés, à la condition que l'intéressé conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec son administration d'origine.



La procédure de mise en œuvre de la mise à disposition d'un agent

La mise à disposition ne peut se faire qu'avec l'accord de l'agent concerné. Elle doit faire l'objet d'une convention entre la collectivité d'origine et l'organisme d'accueil. Si la mise à disposition s'effectue avec plusieurs organismes, alors il convient d'en conclure avec chaque entité.

La convention doit fixer la nature des fonctions prévues, les modalités de contrôle et d'évaluation des activités, les modalités de remboursement de la rémunération.

La convention et ses avenants sont soumis à l'agent pour vérification avant d'être signés.

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

L'arrêté et la convention de mise à disposition sont transmis au contrôle de légalité, si elle concerne un organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public administratif, d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un Etat étranger.

La mise à disposition ne peut excéder 3 ans, elle peut être renouvelée par période n'excédant pas cette durée.

Si la mise à disposition se poursuit au-delà de 3 ans, l'agent se voit proposer une mutation, un détachement ou une intégration directe s'il est mis à disposition pour la totalité de son service et s'il existe un cadre d'emplois de niveau comparable à son cadre d'emplois d'origine dans la collectivité ou l'établissement d'accueil. S'il accepte cette proposition il continuera d'exercer les mêmes fonctions.





La situation de l'agent durant la mise à disposition

► Position statutaire et congés :

L'agent mis à disposition demeure en position d'activité. Par conséquent, cela n'a aucun impact sur sa carrière.

Concernant les congés, les décisions en matière de congés, annuels ou de maladie, sont prises par l'organisme d'accueil, qui en informe la collectivité d'origine.

Toutefois, ce principe fait l'objet de dérogations :

- En cas de pluralité d'organismes d'accueil,
- Si le fonctionnaire est mis à disposition pour une quotité de travail inférieure ou égale au mi-temps,
- Si la mise à disposition se fait 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.

► Le pouvoir disciplinaire

L'autorité de l'administration d'origine ayant pouvoir de nomination, c'est elle qui exerce le pouvoir disciplinaire. Elle peut être saisie par l'administration ou l'organisme d'accueil.

► La rémunération

Le fonctionnaire mis à disposition continue à percevoir la rémunération correspondant à son grade ou à l'emploi qu'il occupe dans son administration d'origine.

Les agents mis à la disposition, dès lors qu'ils sont réputés occuper leur emploi et continuer à percevoir la rémunération correspondante, peuvent prétendre au versement des primes et indemnités auxquelles ouvre droit cet emploi.

(Conseil d'Etat, 18 décembre 2008, n°296122)

Il peut également percevoir un complément de rémunération dûment justifié par les dispositions applicables à ses fonctions dans l'organisme d'accueil et être indemnisé par l'organisme d'accueil des frais et sujétions causés par l'exercice de ses fonctions.

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

En revanche, l'administration ou l'organisme d'accueil prend les décisions relatives aux congés annuels et aux congés de maladie des fonctionnaires mis à disposition, en informe l'administration d'origine et lui rembourse les dépenses correspondantes.

La convention de mise à disposition peut néanmoins en prévoir le remboursement par l'organisme d'accueil.

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

Le remboursement peut ne pas avoir lieu lorsque la mise à disposition intervient entre une collectivité et un établissement public administratif dont il est membre ou qui lui est rattaché, auprès du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, auprès d'un groupement international intergouvernemental, d'une institution ou d'un organe de l'Union Européenne, auprès d'un Etat étranger ou auprès d'un établissement relevant de la fonction publique hospitalière.

► L'entretien d'évaluation

Un rapport sur la manière de servir du fonctionnaire est réalisé, après entretien individuel, par son supérieur hiérarchique au sein de l'organisme d'accueil. Il est transmis à l'agent, qui

peut y apporter ses observations et à la collectivité d'origine, laquelle établit la notation. Lorsque le fonctionnaire est mis à disposition d'une collectivité territoriale ou d'un établissement, son supérieur hiérarchique au sein de l'administration d'accueil assortit son rapport d'une proposition de notation. En cas de pluralité de collectivités ou établissements d'accueil, toutes les propositions de notation sont prises en compte par la collectivité d'origine.



La réintégration dans la collectivité d'origine

À la fin de la mise à disposition, l'agent est réaffecté dans son emploi antérieur dans son service d'origine.

Si cela n'est pas possible, vous êtes réaffecté sur un autre emploi correspondant à votre grade.

La mise à disposition peut prendre fin avant la date prévue à la demande de l'agent ou de l'administration d'origine ou de l'organisme d'accueil.

Un préavis peut être prévu à ce titre dans la convention de mise à disposition.



CONTACT