

STATUT – LA MISE A DISPOSITION

Références:

- ☞ Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- ☞ Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
- ☞ Loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation 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.

« La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son cadre d'emplois d'origine, est réputé y occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante mais qui effectue son service dans une autre administration que la sienne ».

☞ Article 61 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Le mécanisme de la mise à disposition est assoupli puisqu'il peut dès lors être usité comme mode de mobilité entre les trois fonctions publiques.

En position d'activité, l'agent est mis à disposition auprès :

- des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- de l'Etat et de ses établissements publics ;
- des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- 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'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.

Il offre également la possibilité de recruter du **personnel de droit privé nécessitant une technicité particulière**.

La mise à disposition peut être prononcée **pour une durée maximale de trois ans renouvelable**.

☞ Article 3 du décret n°2008-580

En revanche, en cas de mise à disposition de **personnel de droit privé**, la durée de cette mise à disposition s'applique pour la durée du projet, **sans pouvoir excéder 4 ans**.

☞ Article 11-I du décret n°2008-580

A noter : Le fonctionnaire mis à disposition dans une collectivité ou un établissement public pour y effectuer **la totalité de son service** et qu'il exerce **des fonctions que son grade lui donne vocation à remplir** doit se voir proposer un **détachement** ou une **mutation** dans un **délaï maximum de 3 ans** par la collectivité ou l'établissement d'accueil s'il dispose d'un emploi vacant.

☞ Article 4 du décret n°2008-580

PROCEDURE

• Information préalable de l'organe délibérant

Remarque : Les textes ne mentionnent que l'assemblée délibérante de la collectivité ou l'établissement d'origine. Il n'y a pas de précision sur l'intervention de l'organe délibérant de l'organisme d'accueil. Toutefois, la mise à disposition conduisant à remboursement, si celle-ci intervient auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local, il conviendra de veiller à ce que les crédits nécessaires soient inscrits au budget.

- Saisine du **CT** pour avis préalable en cas de mise à disposition **d'agents de droit privé**
- Transmission de la convention à l'agent pour accord
- **Signature de la convention** avec la collectivité d'accueil (modèle auprès du CDG) ;
- **Arrêté de mise à disposition** (modèle auprès du CDG). La convention doit être annexée à l'arrêté et transmis à la préfecture

La CAP n'a plus à connaître des décisions de mise à disposition prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

La mise à disposition ne concerne que les agents fonctionnaires titulaires en position d'activité. Les agents stagiaires et contractuels en sont exclus. Cependant en vertu de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié par la loi n°2007-209 du 19 février 2007, les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée peuvent être mis à disposition.

SITUATION DE L'AGENT MIS A DISPOSITION

	<i>Collectivité d'origine</i>		<i>Organisme d'accueil</i>
Congés annuels	Si le temps de mise à disposition est inférieur ou égale à 17h30, décision prise par la collectivité d'origine.		Décision prise par la collectivité d'accueil qui en informe la collectivité d'origine.
Congés de maladie	Congé de maladie ordinaire	Elle supporte la charge des prestations servies pendant les congés. La convention peut toutefois prévoir le remboursement de ces charges.	Décision prise par la collectivité d'accueil qui en informe la collectivité d'origine (sauf si mise à disposition inférieure à 17h30).
	Maladie professionnelle ou accident du travail	Elle supporte la charge des prestations servies pendant les congés	Décision prise par la collectivité d'accueil qui en informe la collectivité d'origine (sauf si mise à disposition inférieure à 17h30).
	Congé de longue maladie	Décision et prise en charge par la collectivité d'origine	Avis de la collectivité d'accueil
	Congé de longue durée	Décision et prise en charge par la collectivité d'origine	Avis de la collectivité d'accueil
	Mi-temps Thérapeutique	Décision et prise en charge par la collectivité d'origine	Avis de la collectivité d'accueil
Temps partiel	Décision prise par la collectivité d'origine		Avis de la collectivité d'accueil
Conditions de travail	-		Décision prise par la collectivité d'accueil
Congé maternité (ou congé d'adoption)	Décision et prise en charge par la collectivité d'origine		Avis de la collectivité d'accueil
Rémunération	L'agent est rémunéré par sa collectivité d'origine sur la base du grade et de l'échelon qu'il détient . Cette rémunération comprend le traitement, les accessoires obligatoires du traitement (indemnités de résidence et supplément familial) et les primes et indemnités prévues par son grade.		L'agent mis à disposition peut également : <ul style="list-style-type: none"> - percevoir un complément de rémunération dûment justifié par les dispositions applicables à ses fonctions dans l'organisme d'accueil, - être indemnisé par l'organisme d'accueil des frais et sujétions causés par l'exercice de ses fonctions.

	Collectivité d'origine		Organisme d'accueil
Formation	Formation	-	L'organisme d'accueil supporte seul les dépenses occasionnées pour des actions de formation dont il souhaite faire bénéficier l'agent.
	Congé de formation professionnelle	Décision et prise en charge de l'indemnité forfaitaire.	La convention peut toutefois prévoir le remboursement de cette indemnité.
	DIF (droit individuel à la formation)	Décision et prise en charge du DIF La convention peut toutefois prévoir le remboursement de cette charge.	Avis de la collectivité d'accueil.
	Congé pour bilan de compétences	Elle supporte seule la charge des prestations servies pendant les congés.	-
	Congé pour validation des acquis	Elle supporte seule la charge des prestations servies pendant les congés.	-
	Congé pour formation syndicale	Elle supporte seule la charge des prestations servies pendant les congés.	-
Pouvoir disciplinaire	La collectivité d'origine exerce le pouvoir disciplinaire.		Saisine possible de la collectivité d'accueil
Notation	Après lecture du rapport de l'organisme d'accueil établissement de la notation.		Etablissement d'un rapport assorti d'une proposition de notation, après un entretien individuel , par le supérieur hiérarchique au sein de l'administration d'accueil. Ce rapport est transmis au fonctionnaire , qui peut présenter des observations, et à la collectivité d'origine qui établit la notation.
Avancement	Le fonctionnaire peut prétendre à un avancement ou une promotion interne. Remarque : L'avancement des fonctionnaires bénéficiant d'une mise à disposition ou d'une décharge totale de service pour l'exercice de mandats syndicaux a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emploi, emploi ou corps auquel les intéressés appartiennent. (Article 77 de la loi du 26 janvier 1984)		-

FIN DE LA MISE A DISPOSITION

↳ Article 5 du décret n°2008-580

- **Cessation au terme initialement fixée par les parties ;**
- **Cessation de droit :** quand un emploi budgétaire correspondant aux fonctions exercées par l'agent mis à disposition et permettant son détachement ou sa nomination est créé ou devient vacant, **la durée du service effectuée** par le fonctionnaire pendant sa mise à disposition est prise en compte dans le **calcul de l'ancienneté** ;
- **Fin anticipée par arrêté de l'autorité territoriale dans le respect des règles de préavis déterminées par la convention**, soit à la demande de l'organisme d'accueil, de la collectivité d'origine ou du fonctionnaire ;
- Fin anticipée **sans préavis** après accord entre la collectivité territoriale et l'organisme d'accueil en cas de faute disciplinaire.

Réintégration du fonctionnaire :

Lorsque cesse la mise à disposition, l'agent est réintégré : soit sur ses anciennes fonctions si cela est possible, soit sur un emploi que son grade lui donne vocation à occuper.

En vertu de **l'article 62 de la loi du 26 janvier 1984**, ces mises à dispositions doivent faire l'objet d'un **rapport annuel de l'autorité territoriale, présenté au comité technique** dans lequel doit être précisé : le **nombre de fonctionnaires et d'agents de droit privé** mis à disposition dans cette collectivité (ou établissement), les **administrations et les organismes** d'origine, le **nombre de fonctionnaires mis à disposition d'une autre collectivité ou organisme** et le nom des organismes ou des administrations dans lesquelles ils sont mis à disposition et **la quotité du temps de travail**.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Les nouvelles dispositions peuvent être en partie ou en totalité, rendues applicables avant le terme prévu aux mises à disposition en cours à la date du 20 juin 2008.

Cette mise en application doit faire l'objet d'une **nouvelle convention de mise à disposition et d'un nouvel arrêté en vertu des nouvelles dispositions**.

A noter :

Le décret n°85-1081 du 8 octobre 1985 est abrogé.