

C.D.G.
Indre

Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
de l'Indre



La mise à disposition

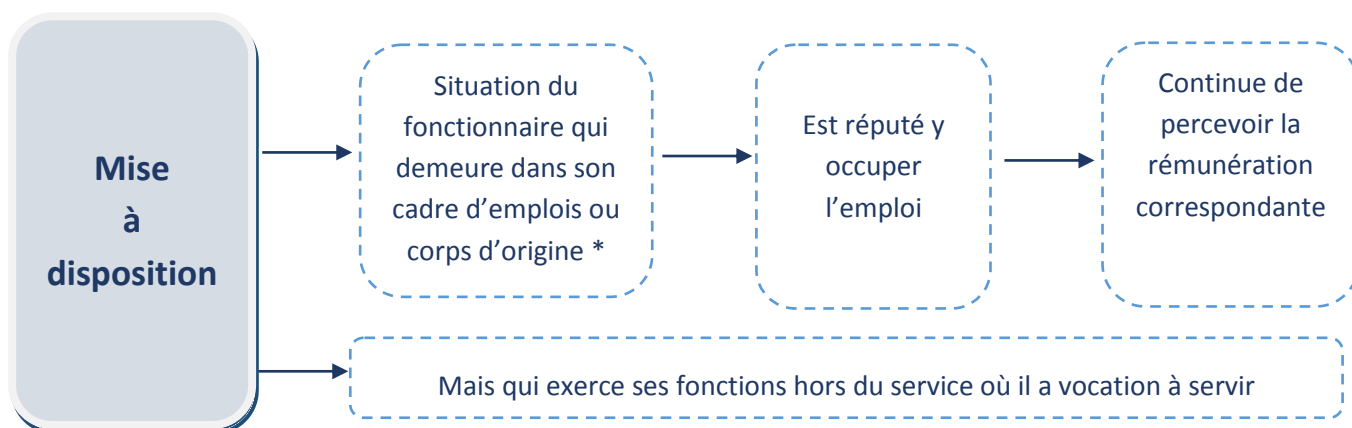
Références :

- Code Général des Collectivités Territoriales
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique
- Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale
- Loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales
- Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
- Décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, modifié en dernier lieu par le décret n° 2007-1829 du 24 décembre 2007
- 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
- Décret n° 2011-541 du 17 mai 2011 modifiant certaines dispositions relatives au recrutement et aux positions des fonctionnaires territoriaux
- Décret n° 2016-102 du 2 février 2016 relatif aux conventions de mise à disposition de fonctionnaires ou d'agents contractuels territoriaux auprès de personnes morales qui participent aux maisons de services au public ou qui les gèrent
- Circulaire n° 2167 du 5 août 2008 relative à la réforme du régime de la mise à disposition des fonctionnaires de l'État

La mise à disposition a un double intérêt en matière de gestion des ressources humaines :

- pour les agents, elle permet de changer temporairement d'emploi et d'acquérir de nouvelles compétences sans pour autant rompre tout lien avec leur administration d'origine
- pour les collectivités, elle constitue un outil de mobilité intéressant.

I. Les principes généraux



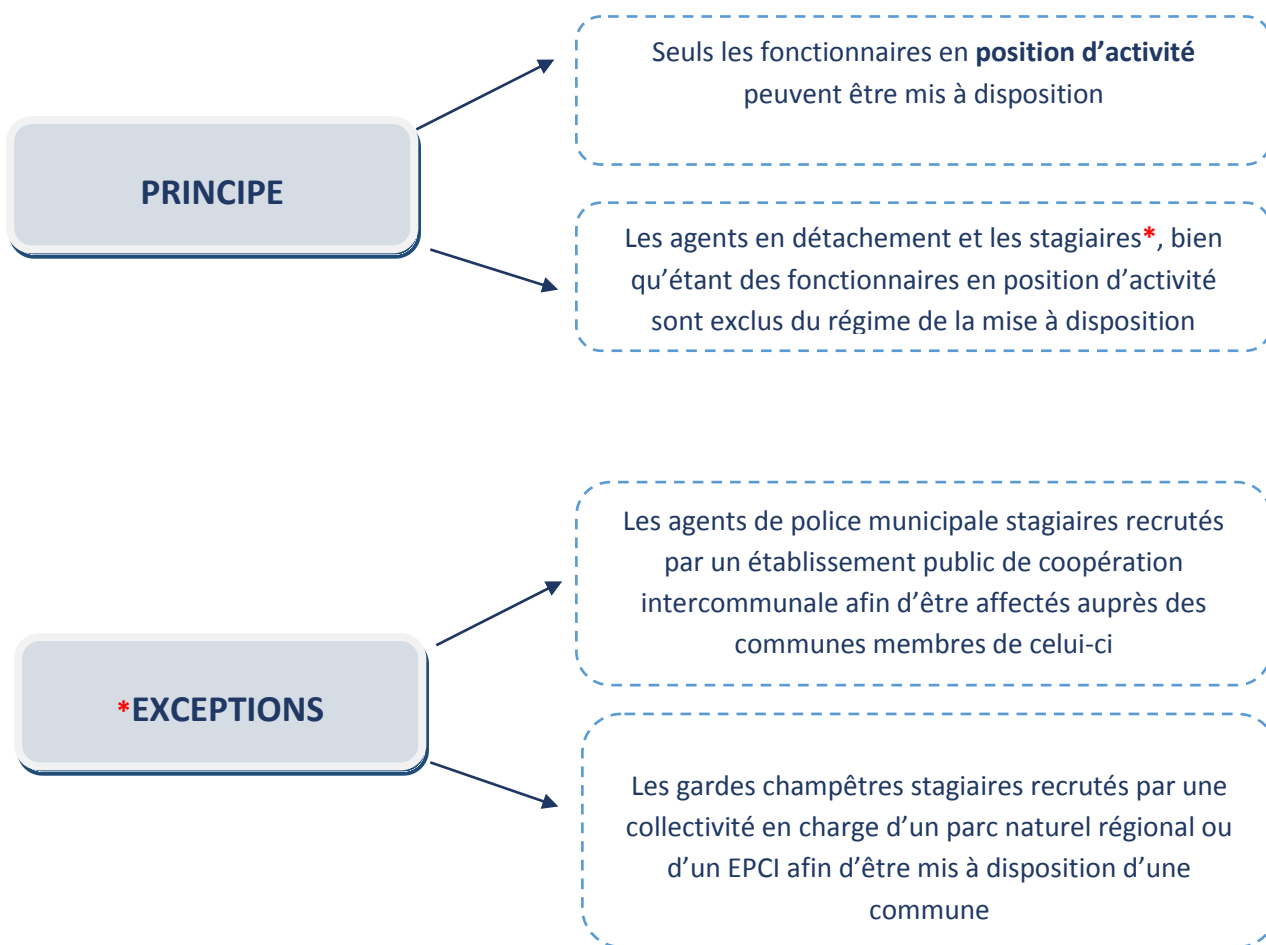
*La référence au cadre d'emplois ou corps d'origine a été supprimée afin de prendre en compte la possibilité de mettre à disposition des agents contractuels en contrat à durée indéterminée.



La mise à disposition à temps partagé d'un agent est également possible. Elle consiste à mettre un agent à la disposition d'un ou plusieurs organismes pour y effectuer tout ou partie de son service. Ainsi, le fonctionnaire peut conserver une partie de son activité au sein de son administration d'origine et être mis à disposition auprès d'un autre organisme pour une autre fraction de son temps de travail. Aussi, aucune disposition législative ou réglementaire ne limite le nombre d'organismes d'accueil.

II. Les bénéficiaires de la mise à disposition

A/ Les fonctionnaires concernés par la mise à disposition



B/ Les agents contractuels concernés par la mise à disposition

Des conditions particulières de mise à disposition sont prévues pour les agents contractuels de droit public.

La mise à disposition :

- concerne exclusivement les agents en contrat de travail à durée indéterminée
- ne peut être prononcée que pour exercer des fonctions de même nature

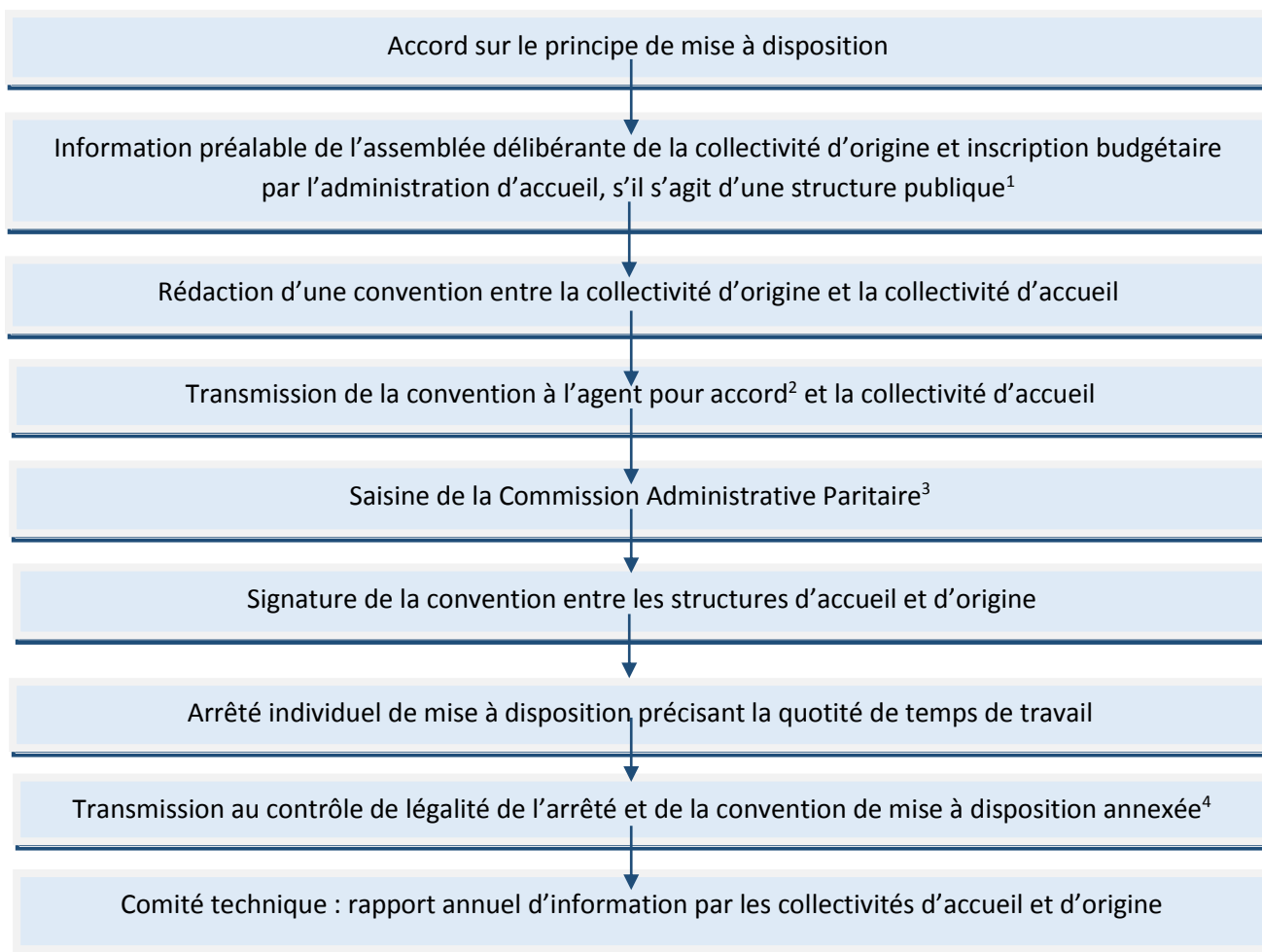
- ne peut intervenir qu'entre un établissement public de coopération intercommunale et une commune ou un établissement public membre
- ou entre une commune et un établissement public qui lui est rattaché ou dont elle est membre (CCAS ou Caisse des écoles ou syndicat intercommunal).

C/ Les organismes bénéficiaires

- L'Etat
- Les collectivités territoriales et leurs établissements (EPA, EPIC...)
- Les établissements publics de la fonction publique hospitalière
- Les groupements d'intérêt public (GIP)
- Les organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités ou de leurs établissements publics administratifs (pour les seules missions de service public qui leur sont confiées)
- Les organismes privés ou publics à but lucratif ou non (entreprises de droit privé ou sociétés d'économie mixte) sous réserve que les fonctions confiées à l'agent correspondant aux seules activités de l'organisme liées au service public
- Une association (à condition qu'elle ait en charge la gestion d'un service public)
- Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT)
- Les organisations internationales intergouvernementales
- Les institutions ou organes de l'union Européenne
- Etats étrangers

III. La procédure de mise à disposition

A/ Les étapes



¹En revanche, s'il est fait application de la dérogation à cette règle (à savoir les dérogations au remboursement cf. IV), une délibération de la collectivité ou de l'établissement gestionnaire est requise. Celle-ci porte sur l'étendue et la durée de cette dérogation.

²L'accord du ou des agents concernés. Le ou les agents concernés par la mise à disposition doivent approuver les conditions de la mise à disposition telles que décrites par le projet de convention. Une collectivité ne peut mettre à disposition un agent contre sa volonté. Cet accord ne concerne toutefois que les missions confiées à l'agent et ses conditions d'emploi. Le refus d'une proposition de mise à disposition ne constitue pas une faute de l'agent et n'engage pas sa responsabilité.

L'accord du ou des agents est préalable à la signature de la convention : les parties à la convention, c'est-à-dire l'employeur de l'agent et l'organisme d'accueil, ne peuvent la signer sans que celle-ci ne vise l'accord des agents. Cette obligation ne fait pas des agents des parties à la convention. La collectivité devra toutefois recueillir l'accord des agents par écrit, par souci de preuve.

³L'absence de consultation est sans incidence sur l'obligation de remboursement qui incombe à la collectivité d'accueil.

⁴La transmission au contrôle de légalité de l'arrêté et de la convention de mise à disposition annexée n'est obligatoire que lorsque la mise à disposition est prononcée auprès, des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, d'une organisation internationale intergouvernementale, d'un État étranger.

B/ Les mentions obligatoires de la convention

La convention doit comporter obligatoirement :

- la nature des fonctions exercées par le fonctionnaire,
- les conditions d'emploi de l'agent,
- les conditions de contrôle et d'évaluation de ses activités,
- les modalités de remboursement,
- le préavis prévu en cas de fin anticipée de la mise à disposition.

Toute modification en cours de convention doit faire l'objet d'un avenant. Lorsqu'un avenant à la convention est nécessaire, un arrêté individuel modificatif doit aussi être pris si les modifications portent sur les missions ou les conditions d'emploi

L'autorité territoriale prend un arrêté motivé prononçant la mise à disposition de l'agent. La transmission au contrôle de légalité de l'arrêté et de la convention de mise à disposition annexée est obligatoire uniquement lorsque la mise à disposition est prononcée auprès des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs.

Lorsque la mise à disposition s'effectue auprès d'un organisme privé, il convient de saisir la Commission de Déontologie. Elle est obligatoire, si dans les trois années précédant la mise à disposition auprès d'un organisme privé, le fonctionnaire a été chargé :

- d'assurer la surveillance ou le contrôle d'entreprise privée.
- de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler des avis sur de tels contrats.
- de proposer des décisions relatives à des opérations effectuées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions.

En dehors de ces cas, l'autorité territoriale peut saisir à titre facultatif la commission de déontologie si elle estime que la mise à disposition pourrait porter atteinte à la dignité des fonctions de l'agent, au bon fonctionnement, à l'indépendance ou à la neutralité du service public.

IV. La durée de la mise à disposition

Elle est prononcée pour une durée maximale de trois ans et peut être renouvelée par périodes n'excédant pas cette durée.

Le fonctionnaire mis à disposition auprès d'une collectivité territoriale et de l'un de ses établissements publics pour y effectuer la totalité de son service se voit proposer, lorsque existe un cadre d'emplois de niveau comparable au sein de la collectivité ou de l'établissement d'accueil et qu'il est admis à poursuivre sa mise à disposition au-delà d'une durée de trois ans, une mutation, un détachement ou une intégration directe dans ce cadre d'emplois.

Le fonctionnaire qui accepte cette proposition peut continuer à exercer, dans ces conditions, les mêmes fonctions.

Dans le cas d'un détachement, la durée de service effectuée par l'agent pendant sa mise à disposition est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté requise en vue de son intégration.

V. La fin de la mise à disposition

La fin de la mise à disposition peut intervenir au terme normal de celle-ci ou de manière anticipée. Elle peut également l'être par le recrutement direct par la personne publique d'accueil du fonctionnaire. Les fonctionnaires n'ont aucun droit au renouvellement de leur mise à disposition.

A/ Au terme normal

L'autorité territoriale doit réaffecter le fonctionnaire dans ses anciennes fonctions. Si cela n'est pas possible, le fonctionnaire doit recevoir une affectation dans l'un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper. Si ce nouvel emploi entraîne des changements dans la situation administrative de l'agent, la commission administrative paritaire sera saisie pour avis.

Les agents n'ont pas de droit à être réaffectés dans les fonctions qu'ils exerçaient précédemment.

Les fonctionnaires séparés de leur conjoint ou de leur partenaire de pacte civil, pour des raisons professionnelles, ont une priorité pour occuper des emplois si cela leur permet un rapprochement. Cette priorité est également prévue pour les fonctionnaires handicapés.

Lorsque la mise à disposition concerne un agent contractuel de droit public, à la fin de la mise à disposition il est réintégré dans ses anciennes fonctions ou, à défaut, sur un poste équivalent dans sa collectivité d'origine.

B/ Cessation avant le terme

La mise à disposition peut prendre fin avant le terme prévu par l'arrêté de l'autorité territoriale prononçant la mise à disposition sur demande de :

- de la collectivité d'origine,
- de l'organisme d'accueil,
- du fonctionnaire mis à disposition, sous réserve du respect des règles de préavis figurant dans la convention de mise à disposition.

S'il y a pluralité d'organismes d'accueil, la fin de la mise à disposition peut s'appliquer vis-à-vis d'une seule partie. Dans ce cas, les autres organismes d'accueil en sont informés.

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. Le pouvoir disciplinaire est réservé «à l'autorité de l'administration d'origine ayant pouvoir de nomination », soit pour les collectivités territoriales à l'autorité territoriale. Si l'organisme d'accueil n'a pas le pouvoir disciplinaire, il peut néanmoins saisir la collectivité d'origine à ce sujet.

VI. La contrepartie de la mise à disposition


La mise à disposition implique pour la collectivité ou l'organisme d'accueil l'obligation de rembourser à la collectivité d'origine la rémunération et les charges sociales correspondant au temps de mise à disposition.

Les dérogations au remboursement sont limitativement énumérées par la loi et strictement encadrées par le décret.

Ainsi, peuvent donner lieu à dérogation, les mises à disposition :

- entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché.
- auprès du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale
- auprès d'un groupement d'intérêt public
- auprès d'une Organisation Internationale Intergouvernementale
- auprès d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne
- auprès d'un État étranger
- auprès de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet Etat ou auprès d'un État fédéré.

En cas de dérogations au remboursement, la convention doit préciser l'étendue et la durée de cette dérogation, conformément à la décision prise par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement d'origine

Toutefois, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine supporte les charges qui peuvent résulter de la maladie ordinaire (premier alinéa du 2° de l'article 57 de la loi 84-53 du 26/01/1984) ainsi que de la rémunération, de l'indemnité forfaitaire ou de l'allocation de formation versées au fonctionnaire au titre du congé de formation professionnelle ou des actions relevant du droit individuel à la formation .

La convention peut toutefois prévoir le remboursement de ces charges par l'organisme d'accueil. De même, la collectivité d'origine supporte les charges qui peuvent résulter du congé pour accident de service ou maladie professionnelle (deuxième alinéa du 2° de l'article 57 de la loi 84-53 du 26/01/1984). Enfin, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine supporte le coût d'octroi de l'allocation temporaire d'invalidité (articles L. 417-8 et L. 417-9 du code des communes).

En cas de pluralité d'organismes d'accueil, ce remboursement est effectué au prorata de la quotité de travail dans chaque organisme.



Au vu de la mise en place du compte personnel de formation (CPF) par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, et l'attente de ses décrets d'application, la question de la prise en charge de l'allocation formation reste en suspens

L'organisme d'accueil prend en charge le coût des formations qu'il fait suivre à l'agent pour l'exercice des missions qu'il lui confie.

L'organisme d'accueil organise l'entretien individuel en vue de l'évaluation de l'agent, procède à l'entretien professionnel et transmet le compte-rendu à l'autorité d'origine. Lorsque la mise à disposition est prononcée auprès de plusieurs collectivités territoriales ou établissements publics administratifs locaux, chaque supérieur hiérarchique établit un compte-rendu, également transmis à l'autorité d'origine. A noter que l'administration d'origine qui n'évalue pas l'agent pendant sa mise à disposition commet une faute.

VII. Cas particulier de la mise à disposition de services

La mise à disposition de services est un outil à la disposition des communes et des structures intercommunales pour mutualiser leurs services.

Le Code Général des Collectivités Territoriales envisage deux possibilités :

- lorsqu'une commune membre d'un Etablissement Public à Coopération Intercommunale (EPCI) a conservé tout ou partie d'un service concerné par un transfert de compétence
- lorsqu'un EPCI met à disposition tout ou partie d'un service d'une ou plusieurs de ses communes membres.

La procédure est identique dans les deux cas, à savoir établissement d'une convention entre l'EPCI et chaque commune intéressée fixant les modalités de cette mise à disposition après avis des comités techniques.

Les fonctionnaires ou agents contractuels affectés au sein du service ou de la partie de service mis à disposition sont alors mis à disposition, de plein droit, à titre individuel. Les modalités de la mise à disposition doivent être prévues par la convention.

VIII. L'information au Comité technique

L'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement public d'origine présente un rapport annuel au comité technique.

Le rapport annuel présenté au Comité Technique compétent précise :

- le nombre d'agents mis à disposition de la collectivité territoriale ou de l'établissement public,
- leurs administrations et organismes d'origine,
- le nombre de fonctionnaires de cette collectivité territoriale ou de cet établissement public mis à disposition d'autres organismes ou administrations,
- la quotité de temps de travail représentée par ces mises à disposition,
- ainsi que le nombre des personnels de droit privé mis à disposition.

Pour les collectivités et établissements relevant du comité technique placé auprès d'un centre de gestion, ce rapport est préparé et présenté par son président.

La même obligation s'impose aux collectivités ou établissements accueillant des agents mis à disposition.

IX. Répartition des compétences et des charges entre l'organisme d'origine et celui d'accueil

	Compétences de la collectivité d'origine	Compétences de la collectivité d'accueil
Rémunération	<p>→ prise de l'arrêté de mise à disposition.</p> <p>→ versement de la rémunération à l'agent.</p> <p>Le fonctionnaire mis à disposition continue à percevoir la rémunération correspondant à son grade ou à l'emploi qu'il occupe dans son administration ou son établissement d'origine.</p>	<p>→ remboursement de la rémunération ainsi que les cotisations et charges sauf dérogations.</p> <p>Possibilité de verser au fonctionnaire mis à disposition un complément de rémunération dûment justifié, selon les dispositions applicables aux personnels exerçant leurs fonctions dans l'organisme d'accueil. Par ailleurs, ce fonctionnaire mis à disposition pourra être également 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 dans ce ou ces organismes. Article 9 du décret n° 2008-580 du 18/06/2008.</p>
Conditions de travail		<p>→ prise des décisions sur l'organisation hiérarchique, l'organisation du travail et des horaires de travail.</p>
Congés annuels	<p>→ Prise des décisions si mise à disposition ≤ 17 H 30.</p> <p>En cas de pluralité d'organismes d'accueil, les décisions reviennent à la collectivité d'origine après accord des organismes d'accueil. En cas de désaccord de ces organismes d'accueil, la collectivité d'origine fait sienne la décision de l'organisme d'accueil qui emploie le plus longtemps le fonctionnaire concerné. Si deux ou plusieurs organismes d'accueil emploient ledit fonctionnaire pour une durée identique, la décision de la collectivité d'origine s'impose aux organismes d'accueil.</p> <p>Si l'organisme d'accueil est un organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, les décisions sont prises par la</p>	<p>→ prise des décisions relatives à ces congés (sauf si mise à disposition ≤ à 17 H 30) et en informe la collectivité d'origine.</p>

	collectivité d'origine du fonctionnaire après avis de l'organisme d'accueil.	
Congés de maladie ordinaire	→ Prise en charge financière, rémunération comprise, pendant ces congés. La convention peut toutefois prévoir le remboursement de ces charges par l'organisme d'accueil.	→ prise des décisions (sauf si mise à disposition ≤ à 17 H 30) puis information à la collectivité d'origine.
Maladie professionnelle ou accident de service	→ Prise en charge financière, rémunération comprise pendant ces congés.	→ prise des décisions (sauf si mise à disposition ≤ à 17 H 30) puis information à la collectivité d'origine.
Congé de longue maladie	→ prise des décisions	→ avis
Temps partiel thérapeutique	→ prise des décisions	→ avis
Congé de maternité, de paternité ou congé pour adoption	→ prise des décisions	→ avis
Les autres types de congés	→ prise des décisions - Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air - Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie - Congé pour siéger comme représentant d'une association dans une instance, consultative ou non, - Congé de présence parentale.	→ avis
Aménagement du temps de travail	→ prise des décisions	→ avis préalable à la décision
Formation	Congé de formation professionnelle : décision et prise en charge de l'indemnité forfaitaire. La convention peut toutefois prévoir le remboursement de cette indemnité. Congé pour bilan de compétences : décision prise par la collectivité d'origine. Elle supporte seule la charge des prestations servies pendant les congés. Congé pour validation des acquis de l'expérience (V.A.E.) : décision prise par la collectivité d'origine. Elle supporte seule la charge des	→ prise en charge des dépenses occasionnées par les actions de formation dont elle fait bénéficier le fonctionnaire dans le cadre de son plan de formation. Pour chacune des formations → avis de la collectivité d'accueil.

	<p>prestations servies pendant les congés.</p> <p>Congé pour formation syndicale : décision prise par la collectivité d'origine. Elle supporte seule la charge des prestations servies pendant les congés.</p>	
Pouvoir disciplinaire	L'autorité territoriale ayant le pouvoir de nomination exerce le pouvoir disciplinaire.	La collectivité d'origine peut être saisie par l'administration ou l'organisme d'accueil.
Entretien professionnel		<p>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'administration ou 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.</p> <p>En cas de pluralité d'employeurs, l'entretien professionnel a lieu dans chacune des administrations ou organismes d'accueil.</p> <p>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.</p>