

NOTE D'INFORMATION DU 13.08.2008
N° 2008-31
SERVICE DOCUMENTATION-CONSEIL

LE NOUVEAU RÉGIME DE LA MISE A DISPOSITION

Références :

- 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 (JO du 20 juin 2008)
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988, modifié, pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée (JO du 28 décembre 2007), article 35-1.

Le régime de la mise à disposition des agents de la fonction publique territoriale est dorénavant régi par les articles 61 à 63 de la loi du 26 janvier 1984, modifiés par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique.

Les dispositions réglementaires d'application relèvent du décret du 18 juin 2008 précité qui abroge le décret n° 85-1081 du 8 octobre 1985.

La mise à disposition des non titulaires en CDI est réglementée quant à elle par le décret n° 2007-1829 du 24 décembre 2007 commenté dans la note d'information n° 2008-06 (documentation pratique/notes d'information/décret/nouvelles dispositions concernant les agents non titulaires de droit public).

A - LA MISE À DISPOSITION DES FONCTIONNAIRES TITULAIRES

1 - Définition de la mise à disposition

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son cadre d'emplois ou corps d'origine, est réputé y occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir.

La mise à disposition ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de l'agent.

Elle peut être prononcée pour la totalité du temps de travail de l'agent ou bien pour une fraction de celui-ci.

2 - Organismes auprès desquels la mise à disposition est possible

La mise à disposition est possible 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 oeuvre 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'Etats étrangers, à la condition que le fonctionnaire mis à disposition conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec son administration d'origine.

3 - Mise à disposition à temps partagé

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

Un fonctionnaire peut également **être recruté en vue d'être mis à disposition** pour effectuer tout ou partie de son service dans d'autres collectivités ou établissements que le sien **sur un emploi permanent à temps non complet**.

4 - Personnels concernés par la mise à disposition

Peuvent être mis à disposition des organismes cités les fonctionnaires titulaires territoriaux. La mise à disposition des stagiaires n'est pas prévue par les textes.

Les non titulaires recrutés par contrat à durée indéterminée connaissent un régime particulier (voir ci-après).

Enfin, le nouveau dispositif prévoit que des personnels de droit privé puissent être mis à disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics lorsque des fonctions exercées en leur sein nécessitent une qualification technique spécialisée, dans le cadre d'une mise à disposition dite « entrante » (voir ci-après).

5 - Procédure préalable à la mise à disposition

- x L'accord préalable de l'agent est requis.
- x L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement d'accueil est informé préalablement à la mise à disposition.
- x Une convention doit être conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil. Avant sa signature, la convention doit être communiquée au fonctionnaire afin qu'il donne son accord sur la nature des activités qui lui sont confiées et sur les conditions d'emploi.

- x Un arrêté individuel pris par l'administration d'origine doit indiquer le ou les organismes d'accueil, la quotité de temps de travail que le fonctionnaire effectue auprès de chacun d'eux ainsi que la durée de la mise à disposition.
- x Lorsque la mise à disposition est prononcée au profit d'un organisme contribuant à la mise en oeuvre 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 cet organisme, d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un Etat étranger, l'arrêté et la convention sont obligatoirement transmis au représentant de l'Etat dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement.
- x En cas de pluralité d'organismes d'accueil, une convention est passée entre l'administration d'origine et chacun de ceux-ci.

x *La Commission administrative paritaire (CAP) doit émettre un avis préalable à la signature de la convention et de l'arrêté.*

6 – Durée de la mise à disposition

La mise à disposition est prononcée pour une durée maximum de trois ans et peut être renouvelée par périodes n'excédant pas cette durée.

La durée de la mise à disposition est fixée dans l'arrêté.

- x **Proposition de mutation ou de détachement au fonctionnaire mis à disposition auprès d'un employeur territorial**

Lorsque le fonctionnaire est mis à disposition auprès de l'une des collectivités territoriales ou de l'un des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 pour y effectuer la totalité de son service et qu'il y exerce des fonctions que son grade lui donne vocation à remplir, la collectivité ou l'établissement, s'il dispose d'un emploi vacant correspondant, lui propose une mutation ou, le cas échéant, un détachement dans un délai maximum de trois ans.

7 – Convention de mise à disposition

- x La convention de mise à disposition est conclue entre la collectivité ou l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil. Elle peut porter sur la mise à disposition d'un ou de plusieurs agents. La convention doit préciser l'ensemble de ces informations :
 - 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 par l'organisme d'accueil.
- x Lorsque la mise à disposition est prononcée au profit d'un organisme contribuant à la mise en oeuvre 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 cet organisme, la convention doit préciser les missions de service public confiées à l'agent.

8 – Dispositions financières

- x La mise à disposition donne lieu à remboursement, dans des conditions prévues par la convention.

- x Ainsi, l'organisme d'accueil rembourse obligatoirement à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'origine :
 - la rémunération du fonctionnaire mis à disposition,
 - les cotisations et contributions y afférentes,
- x Peut être prévu par convention le remboursement :
 - des charges qui peuvent résulter du congé de maladie ordinaire de l'agent,
 - 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.
- x En cas de pluralité d'organismes d'accueil, ce remboursement est effectué au prorata de la quotité de travail dans chaque organisme.
- x Il peut être dérogé à la règle selon laquelle la mise à disposition donne lieu à remboursement lorsqu'elle intervient entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattachée, ou bien auprès du CNFPT, d'une organisation internationale intergouvernementale ou auprès d'un Etat étranger. Dans ce cas, 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 ou de l'établissement gestionnaire.
- x L'organisme d'accueil supporte les dépenses occasionnées par les actions de formation dont il fait bénéficier l'agent.
- x L'organisme d'origine supporte seul les charges pouvant résulter d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Il verse également l'allocation temporaire d'invalidité prévue aux articles L. 417-8 et L. 417-9 du code des communes. Il ne peut être dérogé à ses obligations.

9 – Situation du fonctionnaire mis à disposition

De manière générale, l'administration ou l'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des fonctionnaires mis à sa disposition.

x *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 ou son établissement d'origine.

Il peut également percevoir un éventuel complément de rémunération dûment justifié au vu des dispositions applicables à ses fonctions au sein du ou des organismes d'accueil.

Enfin, le fonctionnaire peut être indemnisé par le ou les organismes d'accueil des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions, suivant les règles en vigueur en leur sein.

x *Congés annuels, congés de maladie ordinaire, congés pour accident du travail ou maladie professionnelle*

Les agents mis à disposition auprès d'un seul employeur : dans ce cas, l'administration ou l'organisme d'accueil prend les décisions relatives à ces congés et en informe l'administration d'origine.

Les agents mis à disposition auprès de plusieurs employeurs : c'est l'administration d'origine qui prend les décisions relatives à ces congés, après accord des organismes d'accueil. En cas de désaccord des employeurs d'accueil, l'administration d'origine fait sienne la décision de l'administration d'accueil qui emploie le plus longtemps le fonctionnaire en question. Si les organismes d'accueil emploient le fonctionnaire pour une durée identique, la décision de l'administration d'origine s'impose.

Les agents mis à disposition pour une quotité de travail \leq 17h30 hebdo. : les décisions relatives à ces congés relèvent de l'administration d'origine.

Si la mise à disposition a lieu auprès d'un organisme contribuant à la mise en oeuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, ces décisions sont prises par l'administration d'origine après avis de l'organisme d'accueil.

x Formation

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

L'administration d'origine prend les décisions relatives au bénéfice du droit individuel à la formation, après avis du ou des organismes d'accueil.

x Indisponibilité physique

L'employeur d'origine prend les décisions relatives aux congés suivants :

- congé de longue maladie,
- congé de longue durée,
- temps partiel thérapeutique,
- congé pour maternité, pour paternité ou pour adoption,
- congé de formation professionnelle,
- congé pour formation syndicale,
- congés « jeunesse » (8° de l'article 57 de la loi n°84-53)
- congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie,
- congé de représentation.

x Aménagement de la durée du travail

L'administration d'origine prend les décisions relatives à l'aménagement de la durée du travail, après avis du ou des organismes d'accueil.

x Discipline

L'employeur d'origine exerce le pouvoir disciplinaire. Il peut être saisi par l'administration d'accueil.

x Manière de servir - Notation

Un rapport sur la manière de servir du fonctionnaire mis à disposition est établi par son supérieur hiérarchique au sein de l'administration d'accueil ou par le responsable de l'organisme d'accueil sous l'autorité directe duquel il est placé. Ce rapport, rédigé après entretien individuel, est transmis au fonctionnaire, qui peut y apporter ses observations, et à la collectivité territoriale de l'établissement public d'origine qui établit la notation.

Lorsque le fonctionnaire est mis à disposition d'une collectivité territoriale ou d'un établissement mentionné au premier alinéa de l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984, son supérieur hiérarchique au sein de l'administration d'accueil assortit son rapport d'une proposition de notation. En cas de pluralité des collectivités territoriales ou établissements d'accueil, chaque administration d'accueil assortit ce rapport d'une proposition de notation et l'administration d'origine établit la notation en prenant en compte l'ensemble des informations ainsi communiquées.

x Obligations relatives aux cumuls d'emplois

Conformément aux dispositions de l'article 87 de la loi du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques, les agents mis à disposition sont soumis aux obligations qui en résultent pour les fonctions exercées dans le cadre de leur mise à disposition.

10 – Cessation de la mise à disposition et réintégration

La mise à disposition peut prendre fin avant le terme prévu par arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination, **sur demande de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'origine, de l'organisme d'accueil ou du fonctionnaire**, dans le respect des règles de préavis prévues 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 à une partie seulement d'entre eux. 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 territoriale ou l'établissement public d'origine et l'organisme d'accueil.

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**, dans le respect des règles fixées au deuxième alinéa de l'article 54 de la loi du 26 janvier 1984.

11 – Dispositions transitoires

Les nouvelles dispositions relatives à la mise à disposition peuvent être, en partie ou en totalité, rendues applicables avant leur terme prévu aux mises à disposition en cours au 20 juin 2008. Cette mise en application fait l'objet d'une convention de mise à disposition et d'un arrêté conformément au nouveau décret (articles 1 et 2).

B - LA MISE À DISPOSITION DE PERSONNELS DE DROIT PRIVÉ (« DITE ENTRANTE »)

1 – Objet de la mise à disposition

Les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 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 pourrait être mené à bien sans les **qualifications techniques spécialisées** détenues par un salarié de droit privé.

2 – Durée de la mise à disposition

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

3 – Procédure et modalités financières

Cette mise à disposition est subordonnée à la signature d'une convention de mise à disposition, conclue entre l'administration d'accueil et l'employeur du salarié intéressé, qui doit recevoir l'accord de celui-ci.

Cette convention, soumise à l'approbation de l'assemblée délibérante, prévoit les modalités du remboursement suivantes : la collectivité territoriale ou l'établissement public rembourse les rémunérations, charges sociales, frais professionnels et avantages en nature des intéressés.

Les comités techniques paritaires compétents connaissent des projets d'organisation ou d'activités du service qui donnent lieu à l'accueil de salariés de droit privé mis à disposition.

4 – Cessation de la mise à disposition

La mise à disposition peut prendre fin à la demande d'une des parties selon les modalités définies dans la convention.

5 – Déontologie

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.

Ces personnels sont tenus de se conformer aux instructions de leur supérieur hiérarchique dans les conditions définies à l'égard des fonctionnaires à l'article 28 de la loi du 13 juillet 1983.

C - LA MISE À DISPOSITION DES NON TITULAIRES DE DROIT PUBLIC EN CDI

L'agent non titulaire employé pour une durée indéterminée peut, avec son accord, être mis à disposition.

1 – Définition

La mise à disposition peut intervenir auprès des collectivités territoriales et des établissements publics administratifs suivants :

- Pour les agents employés par une collectivité territoriale, auprès d'un établissement public qui lui est rattaché, d'un établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre ou d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre,
- Pour les agents employés par un établissement public, auprès de la commune à laquelle il est rattaché,
- Pour les agents employés par un établissement public de coopération intercommunale, auprès de l'une des communes qui en est membre ou de l'un des établissements publics qui lui est rattaché.

2 – Situation de l'agent

Dans cette situation, l'agent reste régi par les dispositions relatives aux agents non titulaires (décret du 15 février 1988).

Pendant sa mise à disposition, l'agent est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme d'accueil. Celui-ci fixe les conditions de travail des agents mis à disposition auprès de lui.

L'autorité de l'administration d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, le cas échéant sur demande de l'administration ou l'organisme d'accueil.

3 – Procédure

En principe, la mise à disposition donne lieu à remboursement. Toutefois, il peut être dérogé à cette règle, par délibération (à l'exception de la mise à disposition auprès d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont la collectivité ou l'établissement public administratif est membre).

Une convention doit obligatoirement être passée entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil.

Cette convention définit notamment la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation des activités. Elle prévoit également, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.

4 – Durée

La durée de la mise à disposition ne peut excéder 3 ans. Elle peut être renouvelée pour la même durée, dans la limite de 6 ans au total.

5 – Fin de la mise à disposition

La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de sa durée, à la demande de l'agent, de l'administration d'origine ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil (sous réserve des règles de préavis prévues par la convention de mise à disposition).

Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la mise à disposition sans préavis, par accord entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil.

A l'issue de sa mise à disposition, l'agent est réemployé pour exercer ses fonctions précédentes ou, à défaut, sur un poste équivalent de son administration d'origine.

6 – Rapport

Chaque administration établit un état faisant apparaître le nombre de ses agents non titulaires mis à disposition ainsi que leur répartition entre les organismes bénéficiaires. Cet état est inclus dans le rapport annuel aux comités techniques paritaires.