

9 rue du Clon  
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80

Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :  
documentation@cdg49.fr



## La mise à disposition

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

[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°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 contractuels de la fonction publique territoriale article 35-1](#)

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire réputé occuper son emploi qui, demeurant dans son corps ou 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.

### Les agents concernés :

⇒ **Les fonctionnaires titulaires** (voir point 1, page suivante)

⇒ **Les contractuels en CDI** (voir point 2, page 8)

# 1) La mise à disposition des fonctionnaires :

La mise à disposition est possible auprès ([L512-8](#)) :

1° 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 ;

2° Des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

3° Des groupements d'intérêt public ;

4° 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 ;

5° Des organisations internationales intergouvernementales ;

6° D'une institution ou d'un organe de l'Union européenne ;

7° 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.

Le fonctionnaire territorial peut être mis à disposition pour y accomplir tout ou partie de son service auprès ([L512-13](#)) :

1° D'un ou de plusieurs des organismes mentionnés [à l'article L. 512-8] ci-dessus

2° Du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, pour l'exercice de ses missions

Le fonctionnaire territorial peut être mis à disposition auprès de collectivités ou établissements mentionnés à l'article L. 4 sur un emploi permanent à temps non complet pour y accomplir tout ou partie de son service. ([L512-14](#))



## Procédure :

1. Recueillir l'accord du fonctionnaire
2. Information préalable de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public
3. convention conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil ([D.2008-580 art. 2](#))

La convention de mise à disposition conclue entre la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine et l'organisme d'accueil 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. La convention peut porter sur la mise à disposition d'un ou de plusieurs agents.

Lorsque la mise à disposition est prononcée au profit d'un organisme mentionné au cinquième alinéa de l'article 61-1 de la loi du 26 janvier 1984, la convention précise les missions de service public confiées à l'agent.

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

La convention de mise à disposition et, le cas échéant, ses avenants **sont, avant leur signature, transmis au fonctionnaire intéressé** dans des conditions lui permettant d'exprimer son accord sur la nature des activités qui lui sont confiées et sur ses conditions d'emploi.

5. Prise de l'arrêté portant mise à disposition.  
La durée de la mise à disposition est fixée dans l'arrêté. Elle est prononcée pour une **durée maximale de 3 ans et peut être renouvelée par périodes ne pouvant excéder cette durée.** ([D.2008-580 art. 3](#)) 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.)
6. Transmission de l'arrêté et de la convention au contrôle de légalité

## Compétences des administrations ([D.2008-580 art. 6](#)) :

L'administration ou l'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des fonctionnaires mis à sa disposition.

Si le fonctionnaire est mis à disposition pour une **quotité supérieure au 1/2 temps**, l'administration ou l'organisme d'accueil prend les décisions relatives :

- ⇒ aux congés annuels
- ⇒ aux congés de maladie ordinaire

En cas de pluralité des collectivités, établissements ou organismes d'accueil, l'administration d'origine prend les décisions relatives à ces congés après accord des administrations ou organismes d'accueil. En cas de désaccord de ces administrations ou organismes d'accueil, l'administration d'origine fait sienne la décision de l'administration ou de l'organisme d'accueil qui emploie le plus longtemps le fonctionnaire en cause.

Si deux ou plusieurs administrations ou organismes d'accueil emploient ledit fonctionnaire pour une durée identique, la décision de l'administration d'origine s'impose aux administrations ou organismes d'accueil.

Si le fonctionnaire est mis à disposition pour une quotité **de travail égale ou inférieure au mi-temps**, les décisions relatives aux congés annuels et de maladie ordinaire reviennent à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'origine de l'agent.

Si la mise à disposition est réalisée auprès d'un organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique publique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, ces mêmes décisions sont prises par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine de l'agent après avis de cet organisme.

La collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine supporte les charges qui peuvent résulter du congé de maladie ordinaire, 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 compte personnel de formation.

La convention peut toutefois prévoir le remboursement de ces charges par l'organisme d'accueil.

La collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine prend à l'égard des fonctionnaires mis à disposition les décisions relatives aux :

- ⇒ congés de longue maladie
- ⇒ congés de longue durée
- ⇒ congé pour maternité, ou pour adoption

- ⇒ congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- ⇒ congé de formation professionnelle (mais c'est L'organisme d'accueil qui supporte les dépenses occasionnées par les actions de formation dont il fait bénéficier l'agent)
- ⇒ congé pour validation des acquis de l'expérience
- ⇒ congé pour bilan de compétences
- ⇒ congé pour formation syndicale
- ⇒ congé de solidarité familiale
- ⇒ congé de présence parentale
- ⇒ compte personnel de formation, après avis du ou des organismes d'accueil
- ⇒ décisions d'aménagement de la durée de travail, après avis du ou des organismes d'accueil

L'autorité de l'administration d'origine ayant pouvoir de nomination exerce le pouvoir disciplinaire. Elle peut être saisie par l'administration ou l'organisme d'accueil.  
*(D.2008-580 art. 7)*

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 son évaluation. *(D.2008-580 art. 8)*

## **Rémunération de l'agent** *(D.2008-580 art. 9) :*

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.

Sans préjudice d'un éventuel complément de rémunération dûment justifié, versé selon les règles applicables aux personnels exerçant leurs fonctions dans l'organisme d'accueil, le fonctionnaire mis à disposition 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 dans ce ou ces organismes.

La convention précise, lorsqu'il y a lieu, la nature du complément de rémunération dont peut bénéficier le fonctionnaire mis à disposition.

## **La mise à disposition donne lieu à remboursement [\(L512-15\)](#) :**

La mise à disposition donne lieu à remboursement.

Il peut être dérogé à cette règle lorsque la mise à disposition intervient :

- 1° Entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché ;
- 2° Après du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;
- 3° Après d'un groupement d'intérêt public ;
- 4° Après d'une organisation internationale intergouvernementale, d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne ;
- 5° Après d'un Etat étranger, après de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet Etat ou après d'un Etat fédéré ;
- 6° Après de l'un des établissements mentionnés à l'article L. 5, lorsque la mise à disposition est prononcée pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement de l'article L. 3131-12 du code de la santé publique et en lien avec la gestion de la crise sanitaire.

*(D.2008-580 art. 2)* L'organisme d'accueil rembourse à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'origine la rémunération du fonctionnaire mis à disposition, les cotisations et contributions y afférentes, ainsi que les charges qui peuvent résulter du CITIS, d'une maladie provenant de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite, 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 compte personnel de formation.

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

Les modalités de remboursement de la charge de rémunération par le ou les organismes d'accueil sont précisées par la convention de mise à disposition.

Il peut être dérogé à cette règle lorsque la mise à disposition intervient entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché, après du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, après d'un groupement d'intérêt public, après d'une organisation internationale intergouvernementale, d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne, d'un Etat étranger, après de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public

relevant de cet Etat ou auprès d'un Etat fédéré. S'il est fait application de cette dérogation, l'étendue et la durée de cette dérogation en sont précisées dans la convention, conformément à une décision prise par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement gestionnaire.

### **Modifications** (D.2008-580 art. 2) :

La convention de mise à disposition et, le cas échéant, ses avenants sont, avant leur signature, transmis au fonctionnaire intéressé dans des conditions lui permettant d'exprimer son accord sur la nature des activités qui lui sont confiées et sur ses conditions d'emploi.

Toute modification d'un des éléments constitutifs de la convention mentionnés au présent article fait l'objet d'un avenant à cette convention et d'un arrêté.

### **Prolongation** (D.2008-580 art. 4) :

Le fonctionnaire mis à disposition de l'une des collectivités territoriales ou de l'un des établissements publics pour y accomplir **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.

### **Cessation** (D.2008-580 art. 5) :

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.

## **2) La mise à disposition des agents contractuels en CDI :**

L'agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut, avec son accord, être mis à disposition pour des fonctions de même nature que celles exercées dans la collectivité territoriale ou l'établissement public. Cette mise à disposition est possible :

- Pour les agents employés par une collectivité territoriale :
  - ⇒ auprès d'un établissement public qui lui est rattaché,
  - ⇒ auprès d'un établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre
  - ⇒ auprès d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre
  - ⇒ auprès des administrations de l'Etat et de ses établissements publics
  - ⇒ auprès des établissements publics hospitaliers
- Pour les agents employés par un établissement public,
  - ⇒ auprès de la commune à laquelle il est rattaché ;
  - ⇒ auprès des administrations de l'Etat et de ses établissements publics
  - ⇒ auprès des établissements publics hospitaliers

- Pour les agents employés par un établissement public de coopération intercommunale (EPCI),
  - ⇒ auprès de l'une des communes qui en est membre
  - ⇒ auprès de l'un des établissements publics qui lui est rattaché ;

Les commissions consultatives paritaires connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle.

La mise à disposition est la situation de l'agent qui est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir.

Dans cette situation, l'agent demeure régi par les dispositions du [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 contractuels de la fonction publique territoriale](#) et par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine.

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

La mise à disposition donne lieu à remboursement.

Toutefois, il peut être dérogé à cette règle, conformément à une décision prise par délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement public administratif gestionnaire, 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.

La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil.

Cette convention définit notamment la durée de la mise à disposition, les conditions de son renouvellement, la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités. Elle prévoit également, le cas échéant, les modalités de remboursement, par



l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.

Durant sa mise à disposition, l'agent est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme auprès duquel il exerce ses fonctions.

L'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui.

La durée de la mise à disposition ne peut excéder 3 ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder 10 ans.

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 les fonctions dont il était précédemment chargé ou, à défaut, sur un poste équivalent de son administration d'origine.

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

\*\*\*