



La mise à disposition

L'AFFECTATION DANS UN AUTRE ORGANISME SANS CHANGEMENT D'EMPLOYEUR NI DE GRADE

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.

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

Il 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.

AGENTS ET ORGANISMES CONCERNÉS

AGENTS	ORGANISME D'ACCUEIL
Les fonctionnaires, sauf les stagiaires	<ul style="list-style-type: none"> • Les collectivités territoriales et leurs établissements publics • L'Etat • 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) • 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
Les agents contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée (CDI)	<ul style="list-style-type: none"> • pour les agents employés par une collectivité territoriale, auprès d'un établissement public qui lui est rattaché, d'un EPCI dont elle est membre ou d'un établissement public rattaché à l'EPCI 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 EPCI, auprès de l'une des communes membres ou de l'un des établissements publics rattachés à une commune membre



- pour les agents employés par une collectivité ou un établissement public, auprès des administrations ou établissements publics de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière.

DUREE DE LA MISE A DISPOSITION

La mise à disposition peut être prononcée pour une période maximale de 3 ans. Elle peut être renouvelée par périodes n'excédant pas 3 années.

PROCEDURE A SUIVRE

LA MISE A DISPOSITION EN 4 ETAPES

1. INFORMATION PREALABLE DE L'ASSEMBLEE DELIBERANTE

- INFORMATION PREALABLE DE L'ASSEMBLEE DELIBERANTE DE LA COLLECTIVITE D'ORIGINE
- INSCRIPTION BUDGETAIRE PAR L'ADMINISTRATION D'ACCUEIL, S'IL S'AGIT D'UNE STRUCTURE PUBLIQUE



VOS MODELES, VOS OUTILS

[Modèle de délibération sur la mise à disposition](#)

2. CONVENTION ENTRE LA COLLECTIVITE D'ORIGINE ET LA COLLECTIVITE D'ACCUEIL

- REDACTION D'UNE CONVENTION ENTRE LA COLLECTIVITE D'ORIGINE ET LA COLLECTIVITE D'ACCUEIL

La convention doit définir :

- la nature des fonctions prévues, les conditions d'emploi, les modalités du contrôle et de l'évaluation de ses activités
- les modalités de remboursement de la rémunération ; lorsqu'une dérogation à cette obligation de remboursement est possible, elle en précise l'étendue et la durée
- les missions de service public confiées à l'agent, en cas de mise à disposition 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

- TRANSMISSION DE LA CONVENTION A L'AGENT POUR ACCORD
- SIGNATURE DE LA CONVENTION



VOS MODELES, VOS OUTILS

[Modèle de convention de mise à disposition](#)

[Modèle d'accord de l'agent pour la mise à disposition](#)

3. DECISION INDIVIDUELLE DE MISE A DISPOSITION

- ARRETE INDIVIDUEL DE MISE A DISPOSITION PRECISANT SA DUREE ET LA QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL



VOS MODELES, VOS OUTILS

Demandez le projet d'arrêté à demandeacte@cdg25.org



4. TRANSMISSION AU CONTRÔLE DE LÉGALITÉ

La 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.

SITUATION DE L'AGENT MIS A DISPOSITION

	COLLECTIVITE OU ORGANISME D'ORIGINE	COLLECTIVITE OU ORGANISME D'ACCUEIL
Rémunération	L'agent est rémunéré par son organisme 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 peut percevoir des remboursements de frais ou de sujétions particulières et bénéficier d'un complément de rémunération, dont la nature est, le cas échéant, précisée dans la convention. L'organisme d'accueil rembourse à la collectivité ou établissement d'origine la rémunération de l'agent mis à disposition, ainsi que les cotisations et contributions afférentes. Le remboursement peut ne pas avoir lieu notamment lorsque la mise à disposition intervient entre une collectivité et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché. Cette dérogation doit faire l'objet d'une décision prise par l'assemblée délibérante de la collectivité gestionnaire
Conditions de travail		Décision prise par l'organisme d'accueil sur l'organisation hiérarchique, l'organisation du travail et des horaires de travail...
Congés annuels	Si le temps de mise à disposition est inférieur ou égal à 17h30, décision prise par l'organisme d'origine.	
Congé de maladie ordinaire	Pour le congé de maladie ordinaire, elle supporte la charge des prestations servies pendant le congé. La convention peut toutefois prévoir le remboursement de ces charges.	Si mise à disposition supérieure à 17h30, décision prise par l'organisme d'accueil qui en informe l'organisme d'origine.
CITIS	Décision et prise en charge par l'organisme d'origine. Elle supporte la charge des prestations servies pendant le congé. La convention peut toutefois prévoir le remboursement de ces charges.	Avis de l'organisme d'accueil
Congé de longue maladie	Décision et prise en charge par l'organisme d'origine	Avis de l'organisme d'accueil



	COLLECTIVITE OU ORGANISME D'ORIGINE	COLLECTIVITE OU ORGANISME D'ACCUEIL
Congé de longue durée		
Temps partiel thérapeutique		
Congé maternité		
Congé paternité		
Congé d'adoption		
Aménagement du temps de travail	Décision prise par l'organisme d'origine	Avis de l'organisme d'accueil
Formation : - Congé de formation professionnelle - Compte personnel de formation	Décision prise par la collectivité d'origine La collectivité d'origine supporte la charge financière liée à la rémunération, à l'indemnité forfaitaire ou à l'allocation de formation versées au fonctionnaire. La convention peut toutefois prévoir le remboursement de ces charges par l'organisme d'accueil.	
Formation (suite) : - Congé pour bilan de compétences - Congé pour validation des acquis de l'expérience - Congé pour formation syndicale	Décision prise par l'organisme d'origine	Avis de l'organisme d'accueil
Entretien professionnel	Après lecture du rapport de l'organisme d'accueil rédaction du compte rendu d'entretien professionnel	Etablissement d'un rapport assorti d'une proposition d'évaluation de la valeur professionnelle, 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 l'administration d'origine qui rédige le compte rendu d'entretien professionnel
Pouvoir disciplinaire	L'administration d'origine exerce le pouvoir disciplinaire	Saisine possible de l'organisme d'accueil

FIN DE LA MISE A DISPOSITION

La mise à disposition prend effet au terme initialement fixé.

Lorsque le fonctionnaire, mis à disposition d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant pour y effectuer la totalité de son service, est admis à poursuivre sa mise à disposition au-delà



d'une durée de trois ans, il se voit proposer, s'il existe un cadre d'emplois de niveau comparable au sein de la collectivité ou de l'établissement d'accueil, une mutation, un détachement ou une intégration directe dans ce cadre d'emplois. S'il accepte la proposition, il peut continuer à exercer les mêmes fonctions.

La mise à disposition peut prendre fin avant le terme prévu sur demande :

- 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.

Si la mise à disposition se fait auprès de plusieurs organismes, sa cessation peut ne s'appliquer qu'à certains d'entre eux ; les autres en sont alors 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.

Au terme de la mise à disposition, le fonctionnaire qui ne peut être affecté aux fonctions qu'il exerçait précédemment dans son service d'origine bénéficie d'une affectation dans un emploi que son grade lui donne vocation à occuper en respectant les priorités accordées par l'article 54 de la loi 84-53 du 26/01/1984 au conjoint et aux personnes handicapées.

REFERENCES

> [Loi n°84-53](#) du 26 janvier 1984 (Articles 61 à 63)

> [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