

LA MISE À DISPOSITION INDIVIDUELLE

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code Général de la Fonction Publique (CGFP)
- Loi n° 2019-88 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
- circulaire n° 2167 du 5 août 2008 relative à la mise à disposition
- 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
- Circulaire du 19 juillet 2023 relative à l'expérimentation du mécénat de compétences dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale

Sommaire :

- I. Le principe
- II. La mise à disposition individuelle des fonctionnaires
- III. La mise à disposition individuelle des contractuels
- IV. La mise à disposition des policiers municipaux
- V. La mise à disposition du personnel privé dans l'administration
- VI. La mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre du mécénat de compétence - Expérimentation

NOTA : la présente fiche ne traite pas des mises à disposition individuelle ou de service en lien avec les relations intercommunales (EPCI et commune membres notamment).

I. LE PRINCIPE :

La mise à disposition n'est pas une position statutaire. C'est une modalité de la position d'activité : c'est la situation de l'agent qui demeure dans son cadre d'emplois (ou emploi pour les contractuels) d'origine, est réputé y occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce tout ou partie de ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. Autrement dit, une mise à disposition au sein de sa propre collectivité n'est pas envisageable.

L'agent peut être mis à disposition auprès d'un ou plusieurs organismes pour y effectuer tout ou partie de son service. Mais la mise à disposition a lieu **sur la durée de service du poste** (et non en heures supplémentaires).

L'agent doit obligatoirement être d'accord sur la mise à disposition individuelle. Elle ne peut lui être imposée.

Il pourra également y mettre fin.

II. MISE À DISPOSITION DES FONCTIONNAIRES

Son régime juridique est défini par les articles L 512-6 et suivants du CGFP, et les dispositions du 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.

A. Les fonctionnaires pouvant être mis à disposition

La mise à disposition concerne les fonctionnaires titulaires en position d'activité.

Un agent détaché ne pourra pas être mis à disposition dans la mesure où un agent ne peut avoir qu'une seule position administrative.

Dans le respect du bon fonctionnement du service, l'autorité territoriale en fait bénéficier **en priorité** :

- Les fonctionnaires séparés, pour des raisons professionnelles, de leur conjoint ou de leur partenaire de PACS
- Les fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés relevant de l'une des catégories définies à l'article L. 5212-13 du code du travail
- Les fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant au sens des articles L.3142-16 et suivants du code du travail

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas être mis à disposition (cf. circulaire NORINTB9200314C du 2 décembre 1992 relative aux dispositions communes applicables aux stagiaires de la fonction publique territoriale), sauf exceptions:

- Les régions, départements et établissements publics chargés de la gestion d'un parc naturel régional, ainsi que les EPCI, peuvent recruter un ou des gardes champêtres pour les mettre à disposition, même pendant leur période de stage, de chacune des communes concernées (article L.522-2 du code de la sécurité intérieure) **=) pour plus de précisions dernier point de la fiche**
- Un EPCI à fiscalité propre peut recruter un ou plusieurs policiers municipaux en vue de les mettre à disposition, même pendant leur période de stage, de l'ensemble des communes membres (article L.512-2 du code de la sécurité intérieure). **=) pour plus de précisions dernier point de la fiche.**

En effet, cela s'explique par le fait qu'étant en période probatoire en vue de leur titularisation, ils ne peuvent exercer que les fonctions liées à leur cadre d'emplois auprès de la collectivité qui les a nommés (CAA de Lyon, 5 octobre 2004, n° 01LY00095).

B. les cas possibles de mise à disposition individuelle des fonctionnaires

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.

Selon l'article L 512-8 du CGFP, les organismes auprès desquels le fonctionnaire peut être mis à disposition sont les suivants :

- Les collectivités territoriales et de leurs établissements publics,
- De l'Etat et de ses établissements publics,
- Des établissements dont les agents relèvent de la fonction publique hospitalière,
- Des groupements d'intérêt public,
- 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** (entreprise privée, entreprise publique locale [SPL, SPLA, SEML], association, fondation, SCIC, etc.),



La circulaire du 5 août 2008 relative à la mise à disposition précise par ailleurs que la mise à disposition du fonctionnaire ne pourra être prononcée au profit d'un tel organisme qu'à la condition que les fonctions confiées à l'agent s'inscrivent dans le cadre des activités liées au service public (« pour l'exercice des seules

missions de service public confiées à cet organisme »). Cette précision exprime le fait que la mise en œuvre d'une politique publique est un critère nécessaire mais pas suffisant: il s'agit au surplus d'identifier les missions de l'organisme qui concourent effectivement au service public. Ce critère sert à identifier les emplois qui sont susceptibles d'être offerts à un fonctionnaire par la voie de la mise à disposition.

Ainsi, la mise à disposition auprès d'une association est possible, sous réserve que cette dernière exerce des missions de service public pour le compte d'une administration. La preuve de la gestion d'un service public peut être faite par tous moyens (statuts (SEM, SPL...), convention d'objectifs et de moyens conclue avec une association, attribution d'un marché public ou d'une DSP).

L'article 2 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 précise que : « Lorsque la mise à disposition est prononcée au profit d'un organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, la convention précise les missions de service public confiées à l'agent. »

NOTA : Le service public est une activité d'intérêt général, assurée directement (en régie) ou indirectement (gestion déléguée) par une personne publique et régie au moins en partie par des règles de droit public.

Un service public peut être assuré par le secteur privé. Par exemple, l'élimination des déchets ménagers est un service public qui relève de la compétence de la commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale. La collectivité territoriale peut cependant choisir de confier la gestion de ce service public à une entreprise privée.

- Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, pour l'exercice de ses missions,
- Les organisations internationales intergouvernementales,
- D'une institution ou d'un organe de l'Union Européenne,
- 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.

Les cas particuliers de mise à disposition :

- La mise à disposition par un Centre de Gestion : Le CDG peut mettre des agents à disposition des collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 452-1, situés dans son ressort territorial, à la demande de ces derniers, pour

- 1° Remplacer des agents territoriaux momentanément indisponibles ;
- 2° Effectuer des missions temporaires ;
- 3° Pourvoir un emploi vacant qui ne peut être immédiatement pourvu ;
- 4° Effectuer des missions permanentes à temps complet ou non complet

- La mise à disposition d'ACFI : Les Centres de Gestion peuvent assurer le conseil de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité par la mise à disposition d'agents chargés de la fonction d'inspection des collectivités territoriales et établissements publics qui en font la demande. Cette mission fait l'objet d'une convention avec la collectivité d'accueil, afin de définir les modalités de prise en charge financière.

Article L 452-44 du CGFP

- La mise à disposition d'ACMO : L'agent chargé d'assister l'autorité territoriale pour la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité peut être mis à disposition, pour tout ou partie de son temps, par une commune, l'EPCI dont est membre la commune, ou le Centre de Gestion ; l'agent exerce alors sa mission sous la responsabilité de l'autorité territoriale d'accueil.

Article L812-1 du CGFP

- La mise à disposition du fonctionnaires pris en charge par le Centre de gestion (ou le CNFPT) : Lorsque le fonctionnaire est pris en charge, le CNFPT ou le Centre de Gestion peut lui confier des missions, y compris dans le cadre d'une mise à disposition individuelle. En cas de mise à disposition, la contribution due à l'instance de gestion est réduite du montant du remboursement effectué par la collectivité, l'établissement ou l'organisme d'accueil.

Article L542-12 et 31 du CGFP

- La mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences (expérimentation) :

A titre expérimental pour une durée de 5 ans à compter du 28 décembre 2022, les fonctionnaires territoriaux peuvent, sous certaines conditions, mettre leurs compétences à disposition d'organismes d'intérêt général ou de fondations et d'associations reconnues d'utilité publique (art. 209 de la loi n°2022-217 du 21 février 2022).

Cette mise à disposition a pour objet la conduite ou la mise en œuvre d'un projet répondant aux missions statutaires de l'organisme d'accueil et pour lequel leurs compétences et leur expérience professionnelles sont utiles (art. 209 loi n°2022-217 du 21 fév. 2022). Pour plus d'informations sur la mise à disposition dans le cadre d'un mécénat de compétences - voir point VI.

C. Durée de la mise à disposition d'un fonctionnaire

La mise à disposition du fonctionnaire peut porter sur tout ou partie de la durée de son temps de service. Elle ne peut en revanche venir en plus de sa durée de service.

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

A l'issue de la période des 3 ans, si la mise à disposition est amenée à se poursuivre, la collectivité d'accueil doit proposer au fonctionnaire, lorsqu'existe un cadre d'emplois de niveau comparable en son sein, une mutation, un détachement ou une intégration directe.

Cette possibilité ne peut cependant être envisagée que si l'agent exerce en totalité son service au sein de la collectivité ou de l'établissement d'accueil.

A défaut d'accord de l'agent, la mise à disposition est renouvelée.

La mise à disposition peut prendre fin avant le terme prévu, sur demande de la collectivité d'origine, de l'organisme d'accueil ou du fonctionnaire, dans le respect des règles de préavis prévues dans la convention.

En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition sur accord entre la collectivité d'origine et l'organisme d'accueil.

Lorsque cesse la mise à disposition, si le fonctionnaire ne peut être affecté aux fonctions qu'il occupait dans son service d'origine, il reçoit une affectation dans un emploi vacant correspondant à son grade, ou à défaut, il est réintégré en surnombre pour un an maximum (agent rémunéré sans être affecté à un emploi), avant prise en charge par le CDG moyennant une forte participation (article 5. II. du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008).

D. Procédure de mise à disposition individuelle d'un fonctionnaire

La mise à disposition individuelle suppose :

- l'accord préalable de l'agent,
- l'établissement d'une convention de mise à disposition individuelle approuvée par une assemblée délibérante,
- ainsi qu'un arrêté individuel de mise à disposition établi par la collectivité d'origine.

NOTA : Depuis le 1^{er} janvier 2020 la commission administrative paritaire (CAP) n'est plus compétente en matière de mise à disposition si vous optez pour cette solution, vous n'aurez donc pas à saisir cette dernière sur ce dossier



Toute modification d'un des éléments constitutifs de la convention fait l'objet d'un avenant à cette convention, après mise en œuvre de la même procédure que celle suivie initialement pour la conclusion.

Article 2 IV du 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

Son renouvellement obéit au respect de la même procédure : accord de l'agent et des structures, assemblée délibérante, signature d'un avenant de renouvellement, prise d'un arrêté individuel.

Les différentes étapes de la mise à disposition individuelle sont donc les suivantes :

1^{ère} étape : Accord de principe entre les différentes parties :

1. **Un accord sur le principe** doit être trouvé entre la collectivité ou l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil
2. **Une convention de mise à disposition** doit être rédigée conformément au décret n° 2008-580 du 18 juin 2020 entre la collectivité d'origine et la collectivité d'accueil; Celle-ci doit préciser a minima :

- la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition,
- ses conditions d'emploi (missions, travail en présentiel ou en télétravail),
- la durée de la mise à disposition
- 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 précise l'étendue et la durée
- Les missions de service public confiées à l'agent, en cas de mise à disposition prononcée au profit d'un organisme 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 ;
- Le cas échéant, si l'agent pourra percevoir des compléments de rémunération

La convention **peut porter sur la mise à disposition d'un ou de plusieurs agents.**

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

Un modèle de convention est également accessible sur notre site Internet : www.cdg28.fr – extranet collectivités – rubriques « mutualisation, transfert, fusion » / « mise à disposition individuelle ».

2^{ème} étape : Accord du fonctionnaire :

3. La mise à disposition individuelle ne peut avoir lieu qu'avec l'accord du fonctionnaire (contrairement aux mises à disposition de services).

Une fois les modalités de mise à disposition définies entre l'employeur et la structure d'accueil, il convient de solliciter l'agent sur sa mise à disposition individuelle. Pour éclairer son choix , **il est souhaitable de lui communiquer les termes du projet de convention.**

L'agent doit donc transmettre à sa collectivité d'origine une lettre acceptant sa mise à disposition auprès de la collectivité d'accueil en précisant la durée de sa mise à disposition, la date d'effet et la quotité. L'agent, comme les autres parties, peut y mettre fin à tout moment.

Recommandations du CDG28 : l'accord des agents concernés, doit, de préférence, être recueilli par écrit.

3^{ème} étape : Information préalable des conseils municipaux.

4. **Chaque collectivité doit délibérer pour approuver la convention.** La collectivité d'accueil doit veiller à ce que les crédits nécessaires soient inscrits au budget.(=) Transmission de la délibération et du projet de convention au contrôle de légalité
5. **Signature de la convention par** la collectivité d'origine et la ou les administration(s) d'accueil (après délibération).

4^{ème} étape : Décision de mise à disposition

6. **La collectivité d'origine doit prendre un arrêté individuel prononçant la mise à disposition individuelle et le notifier à l'agent.** Cet arrêté doit préciser le ou les administrations auprès desquelles le fonctionnaire est mis à disposition, la quotité de travail que l'agent devra effectuer, ainsi que la durée de la mise à disposition.

La mise à disposition peut porter sur tout ou partie de son temps de service (article 2 et 3 du décret n°2022-1682).

L'arrêté individuel devra être notifié à l'agent avant la prise d'effet de la mise à disposition, avec copie de la convention

Un modèle d'arrêté est également accessible sur notre site Internet : www.cdg28.fr – extranet collectivités – rubriques « mutualisation, transfert, fusion » / « mise à disposition individuelle ».

5^{ème} étape : Transmissions :

7. **Une copie de la convention doit ensuite être communiquée au fonctionnaire,**
8. **Un exemplaire de l'arrêté individuel doit être transmis au Centre de Gestion pour la tenue du dossier de l'agent.**

C. Le remboursement de la mise à disposition d'un fonctionnaire territorial

- **Principe :** La convention doit préciser les conditions de remboursement de la mise à disposition. **Elle ne saurait être gratuite.**

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 au prorata du temps de mise à disposition** (art. 2 II décret n°2008-580 du 18 juin 2008).

En revanche, la rémunération maintenue en cas de congé de maladie ordinaire d'une part, et la rémunération, l'indemnité forfaitaire ou l'allocation de formation versée au fonctionnaire durant un congé de formation professionnelle ou une action au titre du compte personnel de formation d'autre part (art. 2 et 6 décret n°2008-580 du 18 juin 2008) sont à la charge de la collectivité d'origine. La convention de mise à disposition peut néanmoins en prévoir le remboursement par l'organisme d'accueil (art. 6 décret n°2008-580 du 18 juin 2008).

En outre, la charge de la rémunération maintenue en cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), ainsi que la charge de l'allocation temporaire d'invalidité sont supportées par la collectivité d'origine (art. 6 décret n°2008-580 du 18 juin 2008).

Par ailleurs, lorsqu'il s'agit d'une mise à disposition auprès d'une personne morale qui gère ou participe à une maison de services au public, la convention peut prévoir le versement d'un remboursement calculé de manière forfaitaire (art. 2 décret n°2016-102 du 2 février 2016)

→ Dérogation au remboursement

Le remboursement peut ne pas avoir lieu lorsque la mise à disposition intervient :

- **entre une collectivité et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché (CCAS, caisse des écoles...),**
- **auprès du Conseil supérieur de la FPT,**
- **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 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,**
- **ou auprès d'un établissement relevant de la FPH lorsque la mise à disposition est prononcée pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire et en lien avec la gestion de la crise sanitaire.**

Cette dérogation doit faire l'objet d'une décision prise par l'assemblée délibérante de la collectivité gestionnaire (art. 2 II décret n°2008-580 du 18 juin 2008).

A noter : la dérogation au remboursement ne peut pas s'appliquer

- aux relations EPCI / communes membres.
- aux collectivités accueillant un fonctionnaire pris en charge et mis à disposition par le CDG. D'ailleurs, lorsque ce fonctionnaire fait l'objet d'une mise à disposition, la contribution due par la collectivité à l'origine de la prise en charge est réduite à concurrence du remboursement effectué par l'organisme qui accueille l'agent dans le cadre de la mise à disposition (*Réponse JO Sénat du 06/12/2012 QE n°00985*).

Ne sont notamment pas non plus soumises à l'obligation de remboursement :

- la mise à disposition des conservateurs généraux et des conservateurs des bibliothèques fonctionnaires de l'Etat auprès des collectivités territoriales, pour exercer leurs fonctions dans les bibliothèques classées (art. 1er loi n°90-1067 du 28 .11.1990).
- la mise à disposition de personnels scientifiques et de documentation de l'Etat auprès des départements pour exercer leurs fonctions dans les services départementaux d'archives (art. L. 212- 9 code du patrimoine)
- la mise à disposition des agents d'un office public de l'habitat auprès du comptable public de cet office, lorsque la convention le prévoit (art. R. 423-23 du code de la construction et de l'habitation)
- Concernant la mise à disposition d'un fonctionnaire de l'Etat au profit d'une collectivité et de leurs établissements publics, y compris ceux mentionnés à l'article L. 5 du CGFP et des groupements dont ils sont membres : Depuis 2016, la dérogation à l'obligation de remboursement pour la mise à disposition d'un fonctionnaire de l'Etat auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public a été supprimée. Une telle mise à disposition donne donc lieu désormais à remboursement par la collectivité ou l'établissement d'accueil (L 512-11 du CGFP). Cependant , l'article 28 de la loi n°2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 rétablit la dérogation au profit des collectivités et établissements publics locaux à compter du 1er mars 2022. Cependant elle précise que les conditions de mise en œuvre de cette dérogation seront précisées par décret. A ce jour, décret n'est pas paru.

D. Impacts de la mise à disposition pour le fonctionnaires

Le fonctionnaire mis à disposition est soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où il sert.

Les règles relatives à la gestion du fonctionnaire mis à disposition sont prévues aux articles 6 à 10 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008. Elles font l'objet **d'un partage de compétences entre la collectivité d'origine et l'organisme d'accueil.**

	<i>Compétences de la structure d'origine</i>	<i>Compétences de la collectivité d'accueil</i>
Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> * Prend l'arrêté de mise à disposition *Continue de verser la rémunération de l'agent. * 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. 	<ul style="list-style-type: none"> * Rembourse la rémunération ainsi que les cotisations et charges (sauf dérogations). * l'organisme d'accueil peut 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. =) la collectivité d'accueil devra s'assurer que sa délibération RIFSEEP ou IHTS ou prime d'intéressement collectif selon la nature du complément mis en œuvre, permet aux agents mis à disposition d' être bénéficiaires, et respecter les conditions d'attribution qu'elle prévoit (conditions, montants...)(circulaire ministérielle n°2167 du 5 août 2008). =) La convention devra préciser la possibilité de verser complément de rémunération et en préciser la nature (régime indemnitaire, heures supplémentaires..) =) Le versement de ce complément donnera ensuite lieu à l'établissement d'une fiche de paie établie par la structure d'accueil. * Par ailleurs, ce fonctionnaire mis à disposition pourra également être indemnisé par l'organisme d'accueil des frais de sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions suivant les règles en vigueur dans ce ou ces organismes (frais de déplacements pour l'exercice

		de ses missions confiées durant la mise à disposition). Il ne s'agit pas de la prise en charge des frais de déplacement domicile / travail n'est en principe pas remboursée par les employeurs (sauf abonnement transports collectifs) - Article 9 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008
Conditions de travail		*Prend les décisions sur l'organisation hiérarchique, l'organisation du travail et des horaires de travail Article 6. I. du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008
Congés annuels	<p>* Prend les décisions relatives à ces congés lorsque l'agent est mis à dispositions pour une quotité de travail égale ou inférieure au mi-temps.</p> <p>*En cas de pluralité d'organismes d'accueil, les décisions reviennent à la structure d'origine après accord des administrations ou organismes d'accueil. En cas de désaccord de ces organismes d'accueil, la structure d'origine fait sienne la décision de l'organisme d'accueil qui emploi le plus longtemps l'agent concerné. Pour une durée identique, la décision de la structure 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 ou de leurs établissements publics administratifs, les décisions sont prises par la structure d'origine de l'agent après avis de l'organisme d'accueil.</p>	<p>*Prend les décisions relatives à ces congés et en informe l'administration d'origine pour les mises à disposition pour une quotité de travail supérieure au mi-temps.</p> <p>Article 6. I. du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 pour les congés annuels</p>
Congés de maladie ordinaire	<p>*En cas de congé maladie ordinaire, la collectivité d'origine supporte les charges qui peuvent résulter de ce congé.</p> <p>La convention peut toutefois prévoir le remboursement de ces charges par l'organisme d'accueil.</p> <p>Article 6. I. et III. du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 pour les congés de maladie ordinaire</p>	
Congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)	<p>*Prend les décisions à l'égard des fonctionnaires mis à disposition. Et supporte les charges qui peuvent résulter de ce congé.</p> <p>*La convention peut toutefois prévoir le remboursement de ces charges par l'organisme d'accueil.</p> <p>Article 6. I. et III. du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 pour les congés de maladie ordinaire</p>	<p>*Émet un avis</p> <p>Article 6. III. du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008</p>
<p>Congé maladie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé de longue maladie • Congé de longue durée • Temps partiel thérapeutique <hr/> <p>Congé pour maternité ou adoption, congé paternité et d'accueil de l'enfant</p> <hr/> <p>Congé pour formation syndicale</p> <hr/> <p>Congé de représentant du personnel au sein du CHSCT</p>	<p>*Prend les décisions à l'égard des fonctionnaires mis à disposition</p>	<p>*Émet un avis</p> <p>Article 6. III. du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008</p>

<p>Congé pour siéger comme représentant d'une association Congé pour préparation, formation ou perfectionnement de cadres et animateurs pour jeunesse et l'éducation populaire</p> <hr/> <p>Congé de proche aidant</p> <hr/> <p>Congé de solidarité familiale</p> <hr/> <p>Compte épargne temps</p> <hr/> <p>Aménagement de la durée de travail</p>		
<p>Formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé de formation professionnelle • Compte personnel de formation • Congé pour bilan de compétences • Congé pour validation des acquis de l'expérience (V.A.E.) • Congé pour formation syndicale 	<p>*Prend les décisions à l'égard des fonctionnaires mis à disposition. Et supporte les charges qui peuvent résulter de ce congé, ainsi que la rémunération, l'indemnité forfaitaire ou l'allocation de formation versées au titre du congé de formation professionnelle ou des actions relevant du compte personnel de formation.</p> <p>*La convention peut toutefois prévoir le remboursement de ces charges par l'organisme d'accueil. <i>Article 6. II et III. du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008</i></p>	<p>*Avis de la collectivité d'accueil</p>
<p>Entretien professionnel</p>	<p>*Elle reçoit le compte rendu de l'entretien professionnel.</p> <p>NOTA : pour les agents mis à disposition auprès de personnes morales qui participent aux maisons de services au public ou qui les gèrent, la convention peut prévoir que l'évaluation est conduite avec le responsable des ressources humaines ou l'autorité territoriale de son administration d'origine, après transmission de toutes les informations nécessaires par le responsable de l'administration ou de l'organisme d'accueil. Dans ce cas, le compte rendu de l'entretien est établi par l'administration d'origine.</p>	<p>* 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.</p> <p>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. 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> <p><i>Article 8-1 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008</i></p>
<p>Pouvoir disciplinaire</p>	<p>*L'autorité de l'administration d'origine ayant le pouvoir de nomination, c'est donc elle qui exerce le pouvoir disciplinaire</p>	<p>*La collectivité d'origine peut être saisie par l'administration ou l'organisme d'accueil.</p> <p><i>Article 7 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008</i></p>

III. LA MISE À DISPOSITION INDIVIDUELLE DES CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC EN CDI

La loi n°2007-209 du 19 février 2007 a ouvert aux agents contractuels employés pour une durée indéterminée le bénéfice de la mise à disposition ; cette possibilité est cependant limitée par des conditions particulières. Les modalités de mise en oeuvre de ce principe sont fixées par l'article 35-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 et l'article L 516-1 du CGFP.

L'article 35-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 prévoit que **seuls les agents contractuels de droit public bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI),** peuvent être mis à disposition, avec leur accord et pour des fonctions de même nature que celles exercées dans la collectivité,.

Les agents contractuels en CDD ne peuvent faire l'objet d'une mise à disposition individuelle.

Les agents contractuels de droit privé sont, aussi exclus de ce dispositif

A. les cas possibles de mise à disposition individuelle des agents en CDI

Les cas de recours à la mise à disposition des contractuels sont très limités. Les employeurs pouvant recevoir des agents contractuels mis à disposition sont limités. **Il ne s'agit que d'employeurs publics** (collectivités territoriales, établissements publics locaux) et la mise à disposition n'est possible que s'il existe un lien institutionnel entre l'employeur de l'agent et l'organisme d'accueil.

L'article L 516-1 du CGFP précise que la mise à disposition des contractuels en CDI peut intervenir auprès des collectivités territoriales et des établissements publics administratifs suivants :

- 1° Pour les agents employés par une collectivité territoriale :
 - a) Soit auprès d'un établissement public dont il dépend ;
 - b) Soit, lorsque cette collectivité est membre d'un EPCI (*communauté de communes, communauté d'agglomération, métropole, syndicat intercommunal...*), auprès de ce dernier ou auprès d'un établissement public dont il dépend ;
- 2° Pour les agents employés par un établissement public (*CCAS, Caisse des Ecoles*), auprès de la commune dont elle dépend ;
- 3° Pour les agents employés par un EPCI (*communauté de communes, communauté d'agglomération, métropole, syndicat intercommunal...*), auprès de l'une des communes qui en est membre ou de l'un des établissements publics dont il dépend ;
- 4° Pour les agents de la métropole de Lyon, auprès d'une commune mentionnée à l'article L. 2581-1 du code général des collectivités territoriales ou d'un établissement public dont il dépend ou dont elle est membre ;
- 5° Pour les agents employés par une collectivité territoriale ou un établissement public, auprès des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ou des établissements mentionnés à l'article L. 5 du CGFP.

B- Durée de la mise à disposition d'un agent en CDI

L'article 35-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précise que la durée de la mise à disposition ne peut excéder trois ans.

Elle peut être renouvelée dans la même limite sans que la durée totale ne puisse excéder dix ans

La mise à disposition peut prendre fin avant le terme prévu, **sur demande de la collectivité d'origine, de l'organisme d'accueil ou du fonctionnaire,** dans le respect des règles de préavis prévues dans la convention.

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

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.

D. Procédure de mise à disposition individuelle d'un agent en CDI

La mise à disposition individuelle d'un agent en CDI **suppose** :

- **l'accord préalable de l'agent,**
- l'établissement **d'une convention de mise à disposition** individuelle entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil, d'une convention définissant la durée de la mise à disposition et les conditions de son renouvellement, la nature et le niveau des activités confiées, leurs modalités de contrôle et d'évaluation, ainsi que les conditions d'emploi ; elle prévoit également, le cas échéant, les modalités de remboursement de la rémunération
- ainsi qu'un **arrêté individuel** de mise à disposition établi par la collectivité d'origine.

Toutes modifications des conditions de la mise à disposition, ou son renouvellement obéit au respect de la même procédure.

La procédure de mise à disposition individuelle des agents contractuels en CDI obéit aux mêmes principes que celle des fonctionnaires (cf. point I D ci-dessus). La conclusion d'un avenant au contrat de l'agent contractuel semble utile, bien que les textes n'en fassent pas mention.

Les différentes étapes de la mise à disposition individuelle sont donc les suivantes :

1. **Un accord sur le principe** doit être trouvé entre la collectivité ou l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil
2. **Une convention de mise à disposition** devant préciser a minima :
 - la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition,
 - ses conditions d'emploi (missions, travail en présentiel ou en télétravail),
 - la durée de la mise à disposition
 - Les modalités du contrôle et de l'évaluation de ses activités
 - Les modalités de remboursement de la rémunération ;

Un modèle de convention est également accessible sur notre site Internet : www.cdg28.fr – extranet collectivités – rubriques « mutualisation, transfert, fusion » / « mise à disposition individuelle ».

3. **La convention doit ensuite être communiquée à l'agent** concerné afin que ce dernier exprime expressément son accord par écrit sur cette mise à disposition.

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

Une fois les modalités définies, il convient de solliciter l'agent sur sa mise à disposition individuelle. L'agent doit donc transmettre à sa collectivité d'origine une lettre acceptant sa mise à disposition auprès de la collectivité d'accueil en précisant la durée de sa mise à disposition, la date d'effet et la quotité. L'agent, comme les autres parties, peut y mettre fin à tout moment.

4. **Chaque collectivité doit délibérer pour approuver la convention.** La collectivité d'accueil doit veiller à ce que les crédits nécessaires soient inscrits au budget.
5. **Signature de la convention par** la collectivité d'origine et la ou les administration(s) d'accueil (après délibération).

6. **La collectivité d'origine doit prendre un arrêté individuel prononçant la mise à disposition individuelle et le notifier à l'agent. Il lui est également conseillé de prendre un avenant au contrat pour faire mention de cette mise à disposition.**

Un modèle d'arrêté est également accessible sur notre site Internet : www.cdg28.fr – extranet collectivités – rubriques « mutualisation, transfert, fusion » / « mise à disposition individuelle ».

7. **Transmission de l'avenant au contrôle de légalité**
8. **Une copie de la convention doit ensuite être communiquée à l'agent,**
9. **Un exemplaire de l'arrêté individuel doit être transmis au Centre de Gestion pour la tenue du dossier de l'agent.**

C. Le remboursement de la mise à disposition

Le principe est toujours le remboursement de la rémunération perçue par l'agent. Il est impossible de déroger au remboursement, à l'exception de la mise à disposition auprès d'un établissement public rattaché à l'EPCI dont la collectivité ou l'établissement public est membre (article 35-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Concernant la rémunération de l'agent contractuel, la possibilité de verser un complément de rémunération n'est pas prévue.

IV. LA MISE À DISPOSITION INDIVIDUELLE DES POLICIERS MUNICIPAUX

Les dispositions législatives et réglementaires ont prévu des régimes spécifiques de mise à disposition permettant aux petites et moyennes communes de mutualiser leurs services de police municipale (article L511-5, articles L512-1 à L512-7 et articles R512-1 à R512-6 du Code de la sécurité intérieure.)

A. La mise à disposition individuelle des agents de police municipale par un EPCI à fiscalité propre

L'article L512-2 du Code de la sécurité intérieure prévoit que « *le président d'un EPCI à fiscalité propre (communauté de communes, communauté d'agglomération, communauté urbaine..) peut recruter, à son initiative ou à la demande des maires de plusieurs communes membres, un ou plusieurs agents de police municipale en vue de les mettre en tout ou partie à la disposition de l'ensemble des communes et d'assurer, le cas échéant, l'exécution des décisions qu'il prend au titre des pouvoirs de police qui lui ont été transférés en application de l'article L. 5211-9-2 du code général des collectivités territoriales*

Le recrutement est autorisé par délibérations concordantes de l'organe délibérant de l'EPCI à fiscalité propre et de deux tiers au moins des conseils municipaux des communes représentant plus de la moitié de la population totale de celles-ci ou de la moitié au moins des conseils municipaux des communes représentant les deux tiers de la population totale de celles-ci. Le conseil municipal de chaque commune membre dispose d'un délai de trois mois, à compter de la notification au maire de la délibération de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale, pour se prononcer sur la décision de recrutement proposée. A défaut de délibération dans ce délai, sa décision est réputée favorable.

Les agents de police municipale recrutés en application du I du présent article et mis à la disposition des communes membres de l'établissement public de coopération intercommunale exercent, sur le territoire de chaque commune où ils sont affectés, les compétences mentionnées à l'article L. 511-1, sans préjudice des compétences de police judiciaire qui leur sont attribuées par le code de procédure pénale et par les lois pénales spéciales.

Leur nomination en qualité de fonctionnaires stagiaires ne fait pas obstacle à leur mise à disposition des communes membres de l'établissement public de coopération intercommunale.

Pendant l'exercice de leurs fonctions sur le territoire d'une commune, ils sont placés sous l'autorité du maire de celle-ci.

Une convention conclue entre l'EPCI et chaque commune concernée fixe les modalités d'organisation et de financement de la mise à disposition des agents et de leurs équipements.

Lorsqu'ils assurent, en application du V de l'article L. 5211-9-2 du code général des collectivités territoriales, l'exécution des décisions du président de l'EPCI, les agents de police municipale sont placés sous l'autorité de ce dernier.

Le recrutement d'agents de police municipale par un EPCI à fiscalité propre dans les conditions prévues au I du présent article ne fait pas obstacle au recrutement, par une commune membre de cet établissement, de ses propres agents de police municipale ».

B. La mise à disposition individuelle des agents de police municipale entre communes

- ➔ L'article L.512-1 du Code de la sécurité intérieure prévoit que « *Les communes limitrophes ou appartenant à une même agglomération au sein d'un même département ou à un même EPCI à fiscalité propre peuvent avoir un ou plusieurs agents de police municipale en commun, compétents sur le territoire de chacune d'entre elles.*

Pendant l'exercice de leurs fonctions sur le territoire d'une commune, ces agents sont placés sous l'autorité du maire de cette commune.

Chaque agent de police municipale est de plein droit mis à disposition des autres communes par la commune qui l'emploie dans des conditions prévues par une convention transmise au représentant de l'Etat dans le département. Cette convention, conclue entre l'ensemble des communes intéressées, précise les modalités d'organisation et de financement de la mise en commun des agents et de leurs équipements. Le retrait d'une commune de la convention est sans effet sur l'application de cette convention aux autres communes participantes.

Ces communes se dotent d'une convention de coordination des interventions de la police municipale et des forces de sécurité de l'Etat dans les formes prévues par la section 2 du présent chapitre.

Le cas échéant, la demande de port d'arme prévue par l'article L. 511-5 est établie conjointement par l'ensemble des maires de ces communes. Ceux-ci désignent parmi eux l'autorité qui sera autorisée par le représentant de l'Etat dans le département à acquérir et détenir les armes.

Une commune appartenant à un syndicat de communes ou à un EPCI à fiscalité propre ne peut mettre en commun des agents de police municipale lorsque ce syndicat ou cet établissement met des agents à disposition des communes dans les conditions prévues respectivement aux articles L. 512-1-2 ou L. 512-2 ».

L'article R 512-1 indique que la convention comporte notamment les indications suivantes :

1° Organisation :

- a) Le nombre total, par grade, des fonctionnaires relevant de cadres d'emplois de police municipale mis à disposition par chaque commune ;
- b) Les conditions de mise à disposition des fonctionnaires intéressés et, notamment, la nature et le niveau hiérarchique des fonctions qui leur sont confiées, leurs conditions d'emploi et les modalités de contrôle et d'évaluation de leurs activités ;
- c) La répartition du temps de présence des agents de police municipale mis à disposition dans chaque commune ;
- d) La nature et les lieux d'intervention des agents de police municipale mis à disposition ;
- e) Les modalités de conduite des opérations lorsque plusieurs agents interviennent sur un même territoire ;
- f) La désignation de la commune chargée d'acquérir, détenir et conserver les armes, éléments d'armes et munitions utilisés par les agents de police municipale mis en commun, dans les conditions prévues par la section 4 du chapitre 1er du présent titre ;

2° Financement :

- a) Les modalités de répartition, entre les communes, des charges financières en personnels, équipements et fonctionnement ;
- b) Une prévision financière annuellement révisable en annexe de la convention ;
- c) Les modalités de versement de la participation de chaque commune ;

- d) Les conditions dans lesquelles sont réparties, entre les communes, les charges inhérentes à la suppression d'un emploi occupé par un fonctionnaire en application du code général de la fonction publique

L'article R 512-2 dudit code indique que **la convention est signée par l'ensemble des maires des communes intéressées, après délibération de leurs conseils municipaux, pour une durée minimale d'une année.**

Elle fixe les conditions de son renouvellement ainsi que les conséquences du retrait d'une commune.

La convention peut être dénoncée après un préavis de trois mois au minimum.

L'article R 512-3 dudit code indique que **la mise à disposition de chaque fonctionnaire est prononcée et, le cas échéant, renouvelée par arrêté** de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination. Une copie de la convention est annexée à l'arrêté de mise à disposition.

La mise à disposition est prononcée pour la durée de la convention. Toutefois, elle ne peut excéder trois ans et est renouvelable par périodes n'excédant pas trois ans.

La mise à disposition prend fin avant le terme fixé par l'autorité territoriale à la demande de celle-ci ou de l'ensemble des communes d'accueil du fonctionnaire mis à disposition.

L'article R 512-4 précise **enfin que les dispositions du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 s (applicable aux fonctionnaires) ont applicables aux agents de police municipale mis à disposition de plein droit dans les conditions définies à l'article L. 512-1.**

- ➔ L'article L512-1-1 du Code de la sécurité intérieure prévoit que *« Pour l'exercice des missions mentionnées à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 511-1, les communes formant un ensemble d'un seul tenant peuvent autoriser un ou plusieurs agents de police municipale à intervenir sur le territoire de chacune d'entre elles, dans les conditions prévues par la convention prévue au dernier alinéa du même article L. 511-1. Pendant l'exercice de leurs fonctions sur le territoire d'une commune, ces agents sont placés sous l'autorité du maire de cette commune. ».*
- ➔ L'article L.512-1-2 du Code de la sécurité intérieure prévoit que *« Les communes limitrophes ou appartenant à une même agglomération au sein d'un même département ou à un même EPCI à fiscalité propre peuvent former un syndicat de communes afin de recruter un ou plusieurs agents de police municipale en commun, compétents sur le territoire de chacune des communes. Les statuts du syndicat de communes fixent les modalités d'organisation et de financement de la mise à disposition des agents et de leurs équipements. Ils sont transmis au représentant de l'Etat dans le département. Le syndicat de communes et les communes membres se dotent d'une convention de coordination des interventions de la police municipale et des forces de sécurité de l'Etat dans les conditions prévues à la section 2 du présent chapitre. Le cas échéant, la demande de port d'arme mentionnée à l'article L. 511-5 est établie conjointement par le président du syndicat de communes et l'ensemble des maires de ces communes. Les agents de police municipale recrutés en application du I du présent article et mis à disposition des communes membres du syndicat de communes exercent, sur le territoire de chaque commune où ils sont affectés, les compétences mentionnées à l'article L. 511-1, sans préjudice des compétences de police judiciaire qui leur sont attribuées par le code de procédure pénale et par les lois pénales spéciales. Leur nomination en qualité de fonctionnaires stagiaires ne fait pas obstacle à leur mise à disposition des communes membres du syndicat de communes. Pendant l'exercice de leurs fonctions sur le territoire d'une commune, ils sont placés sous l'autorité du maire de celle-ci. Une commune appartenant à un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ne peut adhérer à un syndicat de communes mettant en œuvre les dispositions du présent article lorsque cet établissement met des agents à disposition des communes dans les conditions prévues à l'article L. 512-2. »*

L'article R 512-3 dudit code précise ce que doivent prévoir le statuts du syndicat de commune.

V. LA MISE A DISPOSITION INDIVIDUELLE DU PERSONNEL DE DROIT PRIVE

L'article L.334-1 du Code général de la fonction publique permet l'accueil par les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs, **pour l'exercice de fonctions requérant une qualification technique spécialisée, de personnels de droit privé à disposition.**

Les collectivités et établissements publics 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.

A la lecture des textes, trois conditions cumulatives doivent être réunies pour recourir à la mise à disposition de personnel de droit privé :

- l'accueil d'un salarié doit être justifié par des besoins spécifiques du service : le salarié doit donc justifier de compétences que l'on ne retrouve pas dans la fonction publique.
- le salarié de droit privé doit contribuer à la réalisation d'une mission ou un projet déterminé. En aucun cas, le salarié mis à disposition ne doit contribuer à la satisfaction d'un besoin permanent d'une collectivité. Il doit être accueilli pour une mission ou un projet déterminé, qui ne pourrait être réalisé sans les qualifications techniques spécialisées détenues par un personnel de droit privé. Cette condition renforce le fait que ce type de mise à disposition doit être ponctuel.
- le salarié de droit privé ne peut se voir confier des missions pouvant l'exposer aux sanctions concernant la prise illégale d'intérêt prévues aux articles 432-12 et 432-13 du Code pénal. Ainsi les règles déontologiques qui s'imposent aux fonctionnaires sont opposables aux salariés de droit privé mis à disposition. Ils ne peuvent donc pas notamment : a assurer la surveillance, l'administration ou le contrôle d'entreprises privées, a conclure des contrats avec des entreprises privées ou formuler un avis sur de tels contrats,

La mise à disposition s'applique **pour la durée du projet ou de la mission, sans pouvoir excéder 4 ans.** aucun renouvellement n'est donc possible au-delà de cette durée.

Cette mise à disposition est subordonnée à la signature d'**une convention** de mise à disposition conforme aux dispositions de l'article 2 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 (*convention pour fonctionnaires*), 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.

L'accord obligatoire du salarié est nécessaire.

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

Les règles déontologiques qui s'imposent aux fonctionnaires sont opposables aux personnels de droit privé mis à disposition. Il ne peut lui être confié de fonctions susceptibles de les exposer aux sanctions prévues aux articles 432-12 et 432-13 du code pénal (prise illégale d'intérêts).

Ces personnels sont tenus de se conformer aux instructions de leur supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

La mise à disposition de personnel de droit privé est portée à la connaissance du Comité Social territorial (*Article 11 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008*).

V. LA MISE À DISPOSITION INDIVIDUELLE DE FONCTIONNAIRES DANS LE CADRE DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES - EXPÉRIMENTATION

Les fonctionnaires peuvent faire l'objet d'une mise à disposition au titre d'un mécénat de compétences en vertu de l'article 209 de la loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (loi 3Ds).

Une circulaire du 19 juillet 2023 est venue préciser les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

Le mécénat de compétences est l'une des composantes du mécénat. Le mécénat de compétences peut être défini comme un "don en nature" ou une subvention, puisqu'il permet de mettre des collaborateurs, et plus particulièrement leurs compétences, à disposition d'organismes d'intérêt général ou de fondations et d'associations reconnues d'utilité publique.

Autorisé depuis plusieurs années dans le secteur privé, ce dispositif a été étendu à titre expérimental par l'article 209 de la loi n°2022-217 du 21 février 2022 aux fonctions publiques d'Etat et territoriale. **Cette possibilité de mise à disposition a été créée à titre expérimental pour une durée de 5 ans à compter du 28 décembre 2022, soit jusqu'au 27 décembre 2027.**

Cette expérimentation permet un élargissement du champ actuel de la mise à disposition individuelle de droit commun prévue par le CGFP :

- l'ouvrant à d'autres organismes que ceux actuellement énumérés par le code, et notamment à des organismes de droit privé autres que ceux contribuant à la mise en œuvre d'une politique publique, et pour l'exercice des missions de service public,
- et prévoyant des règles dérogatoires au droit commun de la mise à disposition (objet, durée, remboursement).

Il ne peut être mis en œuvre **que par**

- **des communes de plus de 3 500 habitants,**
- **des départements,**
- **des régions**
- **des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.**

Il ne concerne **que les agents fonctionnaires de ces collectivités** ; les contractuels étant exclus du dispositif.

L'article 7 du décret n°2022-1682 du 27 déc. 2022 prévoit **qu'un bilan annuel doit être établi par chaque employeur public** concerné afin de permettre l'évaluation de cette expérimentation.

Ce bilan doit comporter les informations suivantes:

- un état des fonctionnaires mis à disposition précisant leur grade et qualité, l'objet de la mise à disposition, sa durée, son coût, son caractère renouvelable, l'organisme bénéficiaire,
- la liste des structures bénéficiaires et leurs missions statutaires ainsi que le projet justifiant la mise à disposition et le nombre de fonctionnaire mis à disposition de chacune d'elles.

Ce bilan est annexé au budget et communiqué à l'assemblée délibérante avant l'examen du budget.

Il est également transmis au préfet, **au plus tard le 15 février de l'année n+1, au titre de l'année n.**

A noter : En 2025, les bilans devront être transmis avant le 31 mars en vue d'une première l'évaluation du dispositif au premier semestre de cette même année. Le dernier bilan sera au plus tard le 31 décembre 2026 et fera l'objet d'une présentation au conseil commun de la fonction publique (art. 8 décret n°2022-1682 du 27 décembre 2022).

A) Les structures d'accueil possibles

La mise à disposition peut être effectuée auprès des personnes morales suivantes :

- **les œuvres et organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense**

de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.

- les fondations ou associations reconnues d'utilité publique.

La mise à disposition ne peut intervenir qu'après une vérification de la conformité des conditions d'intérêt général à remplir par l'organisme.

Pour cela on vérifie que l'organisme ne fonctionne pas au profit d'un cercle restreint, qu'il possède une gestion désintéressée, qu'il n'exerce pas d'activité lucrative et qu'il n'entretient pas de relations privilégiées avec les entreprises qui en retirent un avantage concurrentiel (circulaire du 19 juillet 2023).

B) Les agents pouvant être mis à disposition

Peuvent être mis à disposition dans le cadre d'un mécénat de compétences les fonctionnaires territoriaux relevant:

- des communes de plus de 3 500 habitants,
- des départements,
- des régions
- des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

Les agents contractuels ne sont pas visés par cette expérimentation.

C) La mise en œuvre du dispositif

Les modalités de la mise à disposition au titre d'un mécénat de compétences sont prévues par le décret n°2022-1682 du 27 décembre 2022 et par les dispositions générales afférentes à cette position de mise à disposition.

L'objet d'une telle mise à disposition doit consister en:

- la conduite ou la mise en œuvre d'un projet répondant aux missions statutaires de la personne morale, de la fondation ou de l'association,
- et pour lequel ses compétences et son expérience professionnelles sont utiles.

La mise à disposition est prononcée pour une durée **qui ne peut excéder 18 mois**, renouvelable dans la limite d'une durée totale de trois ans (art. 209 loi n°2022-217).

Elle peut porter sur tout ou partie de la durée du temps de service du fonctionnaire mis à disposition (art. 3 décr. n°2022-1682 du 27 décembre 2022).

L'employeur doit faciliter l'absence momentanée de l'agent, sauf motif impérieux de nécessité de service ou risque de désorganisation importante des activités de service (circulaire du 19 juillet 2023).

D) La procédure de mise à disposition

1) Le contrôle déontologique préalable

Avant de prononcer la mise à disposition du fonctionnaire, l'autorité hiérarchique dont il relève doit apprécier la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des 3 dernières années, selon les modalités relatives aux contrôles déontologiques dans la fonction publique prévues aux articles L. 124-4CGFP à art. L. 124-6 code général de la fonction publique (art. 209 loi n°2022-217 du 21 février 2022).

Pour mémoire, article 124-4 précise que si « ...un doute sérieux persiste sur la compatibilité de l'activité [...], elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique ».

2) Accord des parties et information de l'assemblée délibérante

La mise à disposition individuelle est prononcée,

- après accord de l'intéressé et de l'organisme d'accueil,
- Et information préalable de l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'établissement public gestionnaire .
- par arrêté individuel de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination.

En effet, la mise à disposition du fonctionnaire dans le cadre d'un mécénat de compétence nécessite **de recueillir l'accord préalable du fonctionnaire (de préférence par un courrier écrit) et celui de l'organisme d'accueil.**

Une convention est alors conclue entre la collectivité ou l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil bénéficiaire. Elle peut porter sur la mise à disposition d'un ou plusieurs fonctionnaires.

Cette convention définit obligatoirement les éléments suivants (art. 4 décret n°2022-1682 du 27 décembre 2022 et circulaire du 19 juillet 2023) :

- **la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition ; elles peuvent être décrites de manière succincte si une fiche de mission peut être jointe en annexe.**
 - **la durée de la mise à disposition** (dans la limite de la durée maximale de 18 mois, renouvelable dans la limite de trois ans)
 - *lorsque la mise à disposition est prononcée pour une partie du temps de travail du fonctionnaire : **définir le temps et la périodicité choisie ; la mise à disposition ne peut être fractionnée au sein d'une même journée*** (circulaire du 19 juillet 2023) .
 - les conditions d'emplois et de gestion administrative du fonctionnaire au sein de l'organisme d'accueil (lieu, durée du travail, **le processus d'échange avec la collectivité d'origine..**)
 - les conditions et modalités de renouvellement et de la fin anticipée de la mise à disposition,
 - un rappel des obligations auxquelles les fonctionnaires sont soumis (art. L. 121-1 code général de la fonction publique à art. L. 121-11 code général de la fonction publique),
 - les modalités de remboursement des frais de mise à disposition (le cas échéant)
- ou
- lorsque la convention ne donne pas lieu à remboursement : l'objet, le montant, les modalités de versement, les conditions d'utilisation et les modalités de contrôle et d'évaluation de la subvention attribuée ainsi que les conditions dans lesquelles l'organisme, s'il est à but non lucratif, peut conserver tout ou partie de la subvention n'ayant pas été intégralement consommée (art 10 loi n°2000-321 du 12 avr. 2000 par renvoi de l'art. 4 décr. n°2022-1682).

La convention précise en outre la répartition des compétences entre la collectivité d'origine et l'organisme d'accueil en termes de gestion administrative et financière (rémunération, gestion des congés annuels, maladie, accident de service ou maladie professionnelle, formation, frais de déplacement, discipline) et en matière d'évaluation annuelle (circulaire du 19 juillet 2023) .

A noter : la collectivité d'origine doit être automatiquement informée des décisions prises par l'organisme d'accueil relatives à la gestion quotidienne des agents et impactant le suivi de leur carrière (absences pour raison de santé, compléments de rémunération, déplacements...) (circulaire du 19 juillet 2023) .

La circulaire du 19 juillet 2023 propose 2 modèles de convention.

Une fois la convention établie, **elle devra être soumise à l'assemblée délibérante.**

Une fois approuvée par l'assemblée délibérante et signée, **la convention est communiquée au fonctionnaire.**

Toute modification ou prolongation de la mise à disposition donne lieu à un avenant à la convention.

En parallèle, une fois la convention signée, l'autorité territoriale prendra **un arrêté individuel** pour mettre à disposition le fonctionnaire. Cet arrêté devra être notifié à l'agent avant la prise d'effet de la mise à disposition.

Ces dispositions sont applicables en cas de modification ou prolongation de la mise à disposition (art. 4 décret n°2022-1682).

E) Remboursement ou absence de remboursement (subvention)

Selon les dispositions générales relatives à la mise à disposition, l'organisme d'accueil rembourse à la collectivité ou à l'établissement d'origine la rémunération du fonctionnaire mis à disposition, sauf dérogations prévues par la loi (art. L. 512-15 du CGFP).

La mise à disposition au titre d'un mécénat de compétences entre dans le champ de ces dérogations possibles : **elle ne donne pas obligatoirement lieu à remboursement** (art 209 loi n°2022-217 du 21 fév. 2022).

Lorsqu'elle donne lieu à remboursement, les modalités de ce remboursement doivent être définies dans la convention susmentionnée.

Dans le cas où elle ne donne pas lieu à remboursement, la mise à disposition constitue une subvention au sens de l'article 9-1 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 .

La subvention doit faire l'objet d'une demande formelle de la part de l'organisme bénéficiaire de la mise à disposition.

Les éléments suivants, relatifs à la subvention, doivent alors figurer dans la convention : l'objet, le montant, les modalités de versement, les conditions d'utilisation et les modalités de contrôle et d'évaluation de la subvention attribuée ainsi que les conditions dans lesquelles l'organisme, s'il est à but non lucratif, peut conserver tout ou partie de la subvention n'ayant pas été intégralement consommée (art 10 loi n°2000-321 du 12 avr. 2000 par renvoi de l'art. 4 décret n°2022-1682 du 27 déc. 2022).

La circulaire du 19 juillet précise que la délibération ou la décision approuvant la signature de la convention de mise à disposition (qui comprend les éléments caractéristiques de l'acte emportant attribution de subvention en nature), vaut autorisation de la mise à disposition et les modalités de la subvention .

F) Situation du fonctionnaire durant la mise à disposition

Si le décret n°2022-1682 du 27 décembre 2022 prévoit certaines règles spécifiques relatives à la situation du fonctionnaire mis à disposition dans le cadre du mécénat de compétences, il convient, sur les autres questions, de se référer aux dispositions de droit commun prévues par le décret n°2008-580 du 18 juin 2008 et détaillées en partie I.

Les dispositions spécifique prévues par le sont les suivantes :

- L'organisme d'accueil transmet à l'administration d'origine les informations relatives aux congés annuels et aux congés de maladie régis respectivement par les articles L. 621-1 et L. 822-1 du code général de la fonction publique. (art. 6).
- Le fonctionnaire mis à disposition perçoit la rémunération correspondant à son grade ou à son emploi d'origine, versée par l'administration d'origine. Puisque l'agent est réputé occuper son emploi d'origine, il conserve, notamment, le droit au versement des primes et indemnités auxquelles ouvre droit cet emploi (CE 18/12/2008 n°296122). Le fonctionnaire mis à disposition peut également bénéficier, de la part de l'organisme d'accueil (art. 6 décret n°2022-1682) :
 - d'un complément de rémunération, versé selon les règles applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans l'organisme d'accueil,

- de l'indemnisation des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions, suivant les règles en vigueur dans l'organisme d'accueil.
- L'organisme d'accueil supporte les dépenses occasionnées par les actions de formation dont il fait bénéficier le fonctionnaire (art. 6 décret n°2022-1682).
- L'autorité compétente de l'administration d'origine conserve l'exercice du pouvoir disciplinaire sur le fonctionnaire mis à disposition, le cas échéant sur saisine de l'organisme d'accueil (art. 6)

G) La fin de la mise à disposition

1) Les cas possibles de fin de la mise à disposition

En l'absence de renouvellement ou de prolongation, la mise à disposition prend fin au terme prévu dans la convention.

En cas de renouvellement dans la limite de 3 ans, celui-ci doit être exprès et peut être effectué par un avenant à la convention.

Il conviendra de respecter la même procédure avant de conclure l'avenant (accord agent et structure d'accueil, rédaction avenant, assemblée délibérante, arrêté individuel).

L'article 5 du décret n°2022-1682 du 27 décembre 2022 prévoit que **la mise à disposition peut prendre fin avant le terme prévu, sur demande de l'administration d'origine, de l'organisme d'accueil ou du fonctionnaire.**

Dans cette hypothèse, les règles de préavis prévues dans la convention devront être respectées.

La fin anticipée de la mise à disposition est prononcée par arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination.

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

2) La situation de l'agent à la fin de la mise à disposition

Lorsque la mise à disposition du fonctionnaire prend fin, le fonctionnaire est affecté aux fonctions qu'il exerçait précédemment dans son service d'origine. En cas d'impossibilité, le fonctionnaire territorial reçoit une affectation dans l'un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper sous réserve du respect des priorités fixées à l'article L 512-26 du CGFP.