

**Art 61 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : définition**

« 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.

Elle ne peut avoir lieu qu'avec l'accord du fonctionnaire et doit être prévue par une convention conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil.

L'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public en est préalablement informé.

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

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

**Le champ de la mise à disposition**

Le champ d'application de la mise à disposition a été élargi. Un fonctionnaire peut désormais être mis à disposition d'une autre fonction publique.

Un fonctionnaire territorial peut, avec son accord, être mis à disposition :

- des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- de l'Etat et de ses établissements publics ;
- des établissements hospitaliers ;
- 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 publics confiées à ces organismes ;
- du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) ;
- des organisations internationales intergouvernementales ;
- d'Etats étrangers, à la condition que le fonctionnaire mis à disposition conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec son administration d'origine.

**Procédure**

Avis de la CAP et accord de l'agent

La mise à disposition ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de l'agent et doit être prévue par une convention conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil.

La mise à disposition est prononcée et, le cas échéant, renouvelée par arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination, après avis de la commission administrative paritaire.

Information préalable de l'organe délibérant

L'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement en est préalablement informé.

La convention

La collectivité ou l'établissement d'origine et la collectivité ou l'établissement d'accueil passent une convention qui est annexée à l'arrêté de mise à disposition. Cette convention précise les conditions de mise à disposition de l'intéressé et, notamment, la nature et le niveau hiérarchique des fonctions qui lui sont confiées, les conditions d'emploi et les modalités de contrôle et d'évaluation de ses activités ainsi que les modalités de remboursement.

Lorsque la mise à disposition s'effectue sur un ou plusieurs emplois à temps non complet, la convention est passée entre l'administration d'origine et chacune des administrations ou organismes d'accueil ; chaque convention ainsi que ses avenants éventuels sont adressés aux administrations ou organismes qui bénéficient également de la mise à disposition.

Transmission de l'arrêté au contrôle de légalité

**L'arrêté et la convention ne sont pas soumis à l'obligation de transmission au représentant de l'Etat, sauf si la mise à disposition est prononcée au profit d'un organisme mentionné au 5° alinéa de l'article 61-1 de la loi du 26 janvier 1984, d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un Etat étranger.**

**Durée**

La mise à disposition ne peut être prononcée pour une période supérieure à trois années. Elle est renouvelable par période n'excédant pas trois années.

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

*En cas de 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 en disposition par accord entre la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine et l'organisme d'accueil.*

### Conditions de travail

C'est l'administration ou l'organisme d'accueil qui fixe les conditions de travail des fonctionnaires mis à disposition.

#### Congés annuels

L'administration d'accueil prend les décisions relatives aux congés annuels des fonctionnaires mis à sa disposition et en informe l'administration d'origine.

En cas de pluralité des collectivités d'accueil, c'est l'administration d'origine qui prend les décisions relatives aux congés après accord des administrations d'accueil. En cas de désaccord des administrations d'accueil, l'administration d'origine fait siennes la décision de l'administration d'accueil qui emploie le plus longtemps le fonctionnaire concerné. Si deux ou plusieurs administrations d'accueil emploient ledit fonctionnaire pour une durée identique, la décision de l'administration d'origine s'impose aux administrations d'accueil.

*Toutefois, si le fonctionnaire est mis à disposition pour une quotité de travail égale ou inférieure au mi-temps, les décisions relatives aux congés annuels reviennent à la collectivité ou à l'établissement d'origine.*

#### Temps partiel et formation

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

*La collectivité d'origine prend à l'égard du fonctionnaire mis à disposition les décisions relatives au bénéfice du droit individuel à la formation, aux autorisations de travail à temps partiel et à l'aménagement de la durée du temps de travail, après avis du ou des organismes d'accueil.*

*La collectivité d'origine prend en charge la rémunération, l'indemnité forfaitaire ou l'allocation de formation versées au fonctionnaire au titre du congé de formation professionnelle ou des actions relevant du droit individuel à la formation. La convention peut toutefois prévoir le remboursement de ces charges par l'organismes d'accueil.*

#### Congés de l'article 57-2 à 57-11 de la loi du 26 janvier 1984

*L'administration d'accueil prend les décisions relatives aux congés de maladie ordinaire des fonctionnaires mis à disposition et en informe l'administration d'origine.*

*La collectivité d'origine prend à l'égard du fonctionnaire mis à disposition les décisions relatives aux congés de longue maladie, congés de longue durée, congés pour maternité et aux autres congés prévus aux 3° à 11° de l'article 57.*

*La collectivité d'origine supporte les charges qui peuvent résulter d'un congé de maladie ordinaire du fonctionnaire mis à disposition, d'une maladie provenant d'une des causes exceptionnelles prévues à l'article 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenant dans l'exercice ou l'occasion de l'exercice de ses fonctions. La convention peut toutefois prévoir le remboursement de ces charges par l'organismes d'accueil.*

#### Discipline

L'autorité de l'administration d'origine ayant pouvoir de nomination exerce le pouvoir disciplinaire. Elle peut être saisie par l'administration d'accueil.

#### Évaluation - Notation

Un rapport sur la manière de servir du fonctionnaire mis à disposition est établi par son supérieur hiérarchique au sein de l'administration d'accueil ou par le responsable de l'organisme d'accueil sous l'autorité directe duquel il est placé. Ce rapport est transmis à l'administration d'origine qui établit la notation.

Lorsque le fonctionnaire est mis à disposition d'une collectivité territoriale son supérieur hiérarchique au sein de l'administration d'accueil assortit son rapport d'une proposition de notation. En cas de pluralité des collectivités territoriales d'accueil, chaque administration d'accueil assortit le rapport précité d'une proposition de notation et l'administration d'origine établit la notation en prenant en compte l'ensemble des informations ainsi communiquées.

### Éléments financiers

#### Rémunération du fonctionnaire

Le principe du remboursement est posé et les possibilités d'y déroger sont très encadrées.

Le fonctionnaire mis à disposition continue de percevoir la rémunération correspondant à son grade ou à l'emploi qu'il occupe dans son administration d'origine.

*Sans préjudice d'un éventuel complément de rémunération dûment justifié au vu des dispositions applicables à ses fonctions au sein du ou des organismes 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.*

#### Remboursement à la collectivité d'origine

La convention prévoit le remboursement des rémunérations, charges sociales, frais profession-

nels et avantages en nature par l'administration d'accueil du ou des fonctionnaires mis à disposition. En cas de pluralité de collectivités d'accueil, ce remboursement est effectué par chacune des administrations d'accueil au prorata du temps de travail des fonctionnaires mis à disposition dans ces administrations d'accueil.

Dorénavant, la possibilité de gratuité est strictement encadrée. Il ne peut être dérogé au principe de remboursement seulement lorsque la mise à disposition intervient :

- entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché,
- auprès du conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT),
- auprès d'une organisation internationale intergouvernementale,
- auprès d'un Etat étranger.

L'exonération partielle ou totale, temporaire ou permanente du remboursement, fait l'objet d'une décision prise par délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité ou établissement gestionnaire.

La mise à disposition d'un agent auprès d'une autre fonction publique ou auprès d'un organisme privé fera toujours l'objet d'un remboursement à la collectivité d'origine.

La mise à disposition de fonctionnaires de l'Etat ou hospitaliers auprès d'une collectivité territoriale donnera toujours lieu à remboursements sauf dans deux cas :

- la mise à disposition des personnels scientifiques et de documentation de l'Etat auprès des départements pour exercer leurs fonctions dans les services départementaux d'archives
- la mise à disposition des conservateurs généraux et des conservateurs des bibliothèques ayant la qualité de fonctionnaires de l'Etat auprès des collectivités territoriales pour exercer leurs fonctions dans les bibliothèques classées.

***La loi n° 2009-972 du 03/08/09 a introduit une dérogation à la règle de remboursement des mises à disposition des fonctionnaires de l'Etat auprès des collectivités territoriales afin de favoriser leur mobilité.***

***Cependant, cette dérogation au principe de remboursement ne peut durer plus d'un an et ne peut porter que sur la moitié au plus de la dépense de personnel correspondante, c'est-à-dire de la rémunération de l'agent ainsi que des cotisations et contributions y afférentes.***

***Cette dérogation demeure facultative. Elle peut s'appliquer aux situations de mise à disposition en cours.***

***Lorsque cette dérogation est appliquée, il faut en préciser la durée et l'étendue dans la convention de mise à disposition par la voie d'un avenant.***

#### Fin de la mise à disposition

Lorsque le fonctionnaire est mis à disposition

auprès d'une collectivité territoriale ou de l'un des ses établissements pour y effectuer la totalité de son service et qu'il exerce des fonctions que son grade lui donne vocation à remplir, la collectivité ou l'établissement, s'il dispose d'un emploi vacant correspondant, lui propose une mutation, ou le cas échéant, un détachement dans un délai maximum de 3 ans.

Si le fonctionnaire ne peut, à la fin de sa mise à disposition, être affecté dans les fonctions qu'il exerçait dans son administration d'origine avant sa mise à disposition, il est affecté, dans l'un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper.

### *Mise à disposition de salariés de droit privé*

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent 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.

La mise à disposition s'applique pour la durée du projet ou de la mission, sans pouvoir excéder 4 ans.

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

Cette convention, soumise à l'approbation de l'assemblée délibérante, prévoit les modalités de remboursement des rémunérations, charges sociales, frais professionnels et avantages en nature de l'intéressé.

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

Les règles déontologiques qui s'imposent aux fonctionnaires sont opposables aux personnels de droit privé mis à disposition. Ces personnels sont tenus de se conformer aux instructions de leur supérieur hiérarchique dans les conditions définies à l'égard des fonctionnaires.

Le comité technique paritaire compétent connaît les projets d'organisation ou d'activités du service qui donnent lieu à l'accueil de salariés de droit privé mis à disposition.

### *Mise à disposition d'un agent non titulaire*

La mise à disposition des agents non titulaires est désormais prévue par la loi. Sont concernés les agents non titulaires bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée.

Leur mise à disposition n'est possible que pour l'exercice de « fonctions de même nature » que celles exercées dans la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine.

La mise à disposition de ces agents s'effectue selon les mêmes règles que celles applicables aux fonctionnaires.

### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du décret 2008-580 du 18 juin 2008 entrent en vigueur à compter du 21 juin 2008.

Elles peuvent être, en partie ou en totalité, rendues applicables avant leur terme prévu aux mises à disposition en cours lors de la publication du décret. Cette mise en application fait l'objet d'une convention de mise à disposition et d'un arrêté.

## ARRÊTÉ DE MISE À DISPOSITION

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,  
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 61, 62 et 63,  
Vu le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 modifié relatif au régime de la mise à disposition,  
Vu l'information préalable de l'assemblée délibérante,  
Vu l'avis de la commission administrative paritaire en date du.....,  
Vu l'arrêté en date du ..... nommant M..... au .....ème échelon du grade .....  
à compter du .....,  
Vu l'accord de M..... en date du .....,

### ARRÊTE :

**Article 1 :** M..... est mis (e) à disposition auprès ..... du.....  
au....., pour la durée de travail hebdomadaire de ..... selon les termes de la convention ci-jointe.

**Article 2 :** Le présent arrêté sera transmis :

- au représentant de l'État, (uniquement si l'agent est mis à disposition auprès d'un organisme cité au 5° alinéa de l'article 61-1 de la loi du 26 janvier 1984, d'un Etat étranger ou d'une organisation internationale intergouvernementale)
  - au comptable de la collectivité,
  - au président du centre de gestion,
- Et notifié à l'intéressé (e).

Fait à ....., le.....

LE MAIRE/ LE PRÉSIDENT

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Notifié le

Signature de l'agent

---

### CONVENTION DE MISE À DISPOSITION DE M..... AUPRÈS DE .....

Vu l'arrêté de la commune de....., en date du....., prévoyant la mise à disposition de M..... auprès de ..... du..... au.....,

Vu l'accord de M.....,

**Entre :**

Le Maire de ..... d'une part,

**Et :**

(le représentant de l'administration ou organisme d'accueil) ..... d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

**Article 1 :** M..... sera mis (e) à disposition auprès de .....  
du..... au..... pour une durée de travail hebdomadaire de..... heures.

**Article 2 :** M..... sera affecté (e) aux fonctions de.....

**Article 3 :** Les conditions d'emploi de M..... seront les suivantes :

**Article 4 :** Le ..... procédera au remboursement de la rémunération de M....., des charges sociales, frais de déplacement et, le cas échéant, avantages en nature et tout autre frais engagé par la collectivité d'origine.

**Article 5 :** La présente notification est transmise :

- au représentant de l'État, (uniquement si l'agent est mis à disposition auprès d'un organisme cité au 5° alinéa de l'article 61-1 de la loi du 26 janvier 1984, d'un Etat étranger ou d'une organisation internationale intergouvernementale)
- au comptable de la collectivité,
- au président du centre de gestion,
- à l'intéressé

**Article 6 :** La présente convention est conclue pour une durée de .....

Elle pourra prendre fin avant le terme prévu sur demande de la collectivité (établissement) employeur ou de la collectivité (établissement) d'accueil ou de l'agent mis à disposition en observant un préavis de .....  
En cas de faute disciplinaire, il pourra être mis fin à la mise à disposition sans préavis par accord entre la collectivité (l'établissement) d'origine et la collectivité (l'établissement) d'accueil.

Fait à ....., le.....

Le Maire/Le Président de.....

Le Maire, Le Président de.....