

La mise à disposition des agents territoriaux en 10 questions



Outil de mobilité des agents publics, fonctionnaires et contractuels, la mise à disposition est possible dans une autre collectivité territoriale, autant que dans un hôpital, une organisation intergouvernementale ou même à l'étranger

01 – Qu'est-ce que la mise à disposition dans la fonction publique ?

Outil de mobilité, la mise à disposition correspond à la situation du fonctionnaire qui, tout en demeurant dans son cadre d'emplois ou corps d'origine, exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. L'intéressé est réputé occuper un emploi dans son cadre d'emplois ou corps d'origine et continue à percevoir la rémunération correspondante.

En outre, la mise à disposition ne peut avoir lieu qu'avec l'accord du fonctionnaire concerné et doit être prévue par une convention conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil. L'organe délibérant de la collectivité, ou de l'établissement public, en est préalablement informé

02 – Quelle est la durée de la mise à disposition ?

La mise à disposition est prononcée pour une durée maximale de trois ans et peut être renouvelée par périodes ne pouvant excéder cette durée.

Par ailleurs, lorsqu'un fonctionnaire est admis à poursuivre sa mise à disposition au-delà d'une durée de trois ans et qu'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 sont proposés à l'intéressé.

03 – La mise à disposition peut-elle être interrompue avant son terme ?

La collectivité territoriale (ou l'établissement public) d'origine, l'organisme d'accueil ou l'intéressé lui-même peuvent demander l'extinction anticipée de la mise à disposition, c'est-à-dire sa cessation avant le terme prévu par l'arrêté prononçant la mise à disposition.

L'interruption de la mise à disposition doit toutefois respecter les règles de préavis prévues dans la convention de mise à disposition.

Par ailleurs, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition par accord entre la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine et l'organisme d'accueil, en cas de faute disciplinaire.

04 – Quel est l'objet de la convention de mise à disposition ?

Conclue entre la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine et l'organisme d'accueil, la convention de mise à disposition définit notamment la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition, ses conditions d'emploi, les modalités du contrôle et de l'évaluation de ses activités.

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

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

05 – Par qui les conditions d'emploi de l'agent mis à disposition sont-elles fixées ?

C'est l'administration, ou l'organisme d'accueil, qui fixe les conditions de travail des fonctionnaires mis à sa disposition. Le fonctionnaire mis à disposition est soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où il sert, à l'exception des articles [L1234-9](#), [L1243-1](#) et [L1243-6 du code du travail](#) relatifs aux ruptures de contrat, de toute disposition législative ou réglementaire, ou de toute clause conventionnelle prévoyant le versement d'indemnités de licenciement ou de fin de carrière (([Code général de la fonction publique, CGFP, art. L512-9](#))).

L'administration ou l'organisme d'accueil prend les décisions relatives aux congés annuels et aux congés de maladie régis par l'article 57 alinéa 1 et 2 de la loi du 26 janvier 1984 des fonctionnaires mis à disposition et en informe l'administration d'origine.

Par ailleurs, les dépenses occasionnées par les actions de formation dont il fait bénéficier l'agent sont supportées par l'organisme d'accueil.

En revanche, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine prend à l'égard des fonctionnaires mis à disposition les décisions relatives aux congés de longue maladie, congés de longue durée, congés de maternité, etc., ainsi que celles relatives aux congés pour bilan de compétence ou congés pour validation des acquis de l'expérience, après avis de (ou des) - l'organisme(s) d'accueil.

C'est aussi l'administration d'origine qui accorde le temps partiel. La collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine supporte les charges pouvant résulter de ces congés. Toutefois, la convention de mise à disposition peut prévoir le remboursement de ces charges par l'organisme d'accueil.

06 – Qui exerce le pouvoir hiérarchique à l'égard du fonctionnaire mis à disposition ?

De manière générale, les agents mis à disposition sont soumis aux obligations qui résultent des fonctions exercées dans leur administration d'accueil. Mais le pouvoir disciplinaire est exercé par l'administration d'origine ayant pouvoir de nomination. Elle peut être saisie par l'organisme d'accueil.

Par ailleurs, 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. Rédigé après un entretien individuel, ce rapport est transmis au fonctionnaire, qui peut y apporter ses observations, et à la collectivité territoriale d'origine qui assure son évaluation.

Le fonctionnaire mis à disposition bénéficie en outre d'un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend dans l'administration ou l'organisme d'accueil. Cet entretien donne lieu à un compte rendu transmis au fonctionnaire qui peut y apporter ses observations et à l'autorité territoriale d'origine.

07 – Dans quelle structure un agent peut-il être mis à disposition ?

Le fonctionnaire peut être mis à disposition auprès d'un ou de plusieurs organismes pour y effectuer tout ou partie de son service ainsi que dans d'autres collectivités ou établissements que le sien sur un emploi permanent à temps non complet.

Plus précisément, [l'article L512-8 du CGFP](#) indique les structures où les fonctionnaires territoriaux peuvent être mis à disposition. Il s'agit en particulier des administrations de l'Etat,

des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, ou des groupements d'intérêt public.

Une mise à disposition est également possible auprès 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, ou des organisations internationales intergouvernementales, d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne, ou même d'Etats étrangers. Dans cette dernière hypothèse, le fonctionnaire mis à disposition doit conserver, par ses missions, un lien fonctionnel avec son administration d'origine.

FOCUS

- Les agents contractuels aussi. On notera que, depuis la loi n°2019-828 du 6 août 2019, les conditions de mise à disposition ont été assouplies : des agents contractuels peuvent être mis à disposition des collectivités par les centres de gestion pour exercer des missions permanentes à temps complet ou incomplet, alors que, précédemment, seuls des fonctionnaires pouvaient être mis à disposition des collectivités dans cette hypothèse (CGFP, art. [L452-44](#)).

Enfin, à titre expérimental jusqu'au 27 décembre 2027, des fonctionnaires territoriaux (exerçant au sein de départements, régions et communes de plus de 3 500 habitants, établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre) peuvent être mis à la disposition d'une fondation, association reconnue d'utilité publique, œuvre ou organisme 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 : cette mise à disposition intervient dans le cadre d'un mécénat de compétences ([décret n°2022-1682](#)).

08 – Par qui l'agent mis à disposition est-il rémunéré ?

Il continue à percevoir la rémunération correspondant à son grade ou à l'emploi occupé dans sa structure d'origine. Sans préjudice d'un éventuel complément de rémunération dûment justifié et versé selon les règles applicables aux personnels exerçant leurs fonctions dans l'organisme d'accueil, le fonctionnaire mis à disposition peut être indemnisé par le ou les organismes d'accueil des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions suivant les règles en vigueur en leur sein.

09 – Quelles sont les règles applicables aux personnels de droit privé mis à disposition d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local ?

Lorsque les besoins du service le justifient, 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.

Une telle mise à disposition s'applique pour la durée du projet ou de la mission, sans toutefois pouvoir excéder quatre ans ([décret n°2008-580, art. 11](#)).

Elle suppose la signature d'une convention conclue entre l'administration d'accueil et l'employeur du salarié intéressé qui doit y donner son accord.

10 – Les agents contractuels peuvent-ils être mis à disposition ?

Lorsqu'ils sont employés pour une durée indéterminée, les agents contractuels peuvent, avec leur accord, être mis à disposition. L'article [L516-1 du CGFP](#) précise chaque type de collectivité employeur où les agents contractuels peuvent être détachés (décret du 15 février 1988, art. 35-1).

L'agent mis à disposition demeure régi par les dispositions du décret du 15 février 1988 et par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine. La durée de la mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder dix ans.

RÉFÉRENCES

- Code général de la fonction publique, [art. L512-6](#) à L512-17 ; [art. L516-1](#).
- [Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)
- [Décret n°2022-1682](#) du 27 décembre 2022, relatif à l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences.
- [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](#), relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (version consolidée au 1er septembre 2023)

19 septembre 2023

Source LA GAZETTE DES COMMUNES