

LA MISE A DISPOSITION D'UN CONTRACTUEL EN CDI

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire réputé occuper son emploi qui, demeurant dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine, continue à percevoir la rémunération correspondante mais exerce ses fonctions hors de l'administration où il a vocation à servir.

I- Les agents pouvant être mis à disposition

La loi n°2007-209 du 19 février 2007 modifiant notamment l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 a ouvert aux agents contractuels employés pour une **durée indéterminée (CDI)** le bénéfice de la mise à disposition ; cette possibilité est cependant limitée par des conditions particulières.

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 10 ans**.

Les modalités de mise en œuvre de ce principe sont fixées par l'article 35-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

Sont exclus de la mise à disposition :

- les contractuels en CDD

II- Les organismes susceptibles d'accueillir des contractuels par la voie de la mise à disposition

Cas de mise à disposition

Collectivité ou établissement employeur	Collectivité, administration ou établissement de mise à disposition
Collectivité territoriale	<ul style="list-style-type: none"> - Établissement public rattaché à la collectivité - Ou EPCI dont elle est membre - Ou établissement public rattaché à l'EPCI dont elle est membre - Ou administration ou établissement public de l'État - Ou établissement public de santé
Établissement public	<ul style="list-style-type: none"> - Commune de rattachement - Ou administration ou établissement public de l'État - Ou établissement public de santé
EPCI	<ul style="list-style-type: none"> - Commune membre de l'EPCI - Ou établissement public rattaché à l'EPCI

III- La durée et les modalités de la mise à disposition d'un contractuel en CDI

1- Durée

La mise à disposition est prononcée pour 3 ans maximum.

Elle peut être renouvelée par périodes de 3 ans maximum dans la limite de **10 ans au total**.

2- Modalités

L'agent contractuel reste soumis aux règles applicables aux agents contractuels territoriaux.

La mise à disposition ne peut avoir lieu **qu'avec son accord**.

Une convention de mise à disposition est conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil.

L'agent continue d'être rémunéré par sa collectivité d'origine.

Il est placé sous l'autorité directe du responsable de l'organisme d'accueil.

Ses conditions de travail sont celles applicables dans son service d'accueil.

La collectivité d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, éventuellement à la demande de l'organisme d'accueil.

À noter : les fonctions exercées dans l'organisme d'accueil peuvent être d'un niveau hiérarchique différent de celles du poste d'origine.

IV/ La procédure de mise à disposition

⇒ La collectivité d'origine et l'organisme d'accueil doivent se mettre d'accord sur le principe de la mise à disposition

L'assemblée délibérante doit être informée au préalable de la mise à disposition.

⇒ Le ou les agents concernés par la mise à disposition doivent donner **leur accord préalable** en vue d'approuver leurs conditions d'emploi ainsi que les missions confiées avant la signature d'une convention entre les deux organismes.

A noter : la CAP n'a plus à connaître des décisions de mise à disposition prenant effet à compter du 1er janvier 2020

A) La convention de mise à disposition

Elle doit être rédigée de la manière **la plus précise possible** afin d'éviter tout conflit éventuel. Elle doit notamment comporter les éléments suivants :

- **la durée de la mise à disposition** : La mise à disposition est prononcée pour 3 ans maximum. Elle peut être renouvelée par périodes de 3 ans maximum dans **la limite de 10 ans au total**

- **la nature des activités exercées par l'agent** : une description complète du poste et des fonctions occupées par l'agent doivent figurer dans la convention.

- **les conditions d'emploi de l'agent** : doivent figurer le positionnement hiérarchique de l'agent, les horaires de travail, le lieu de travail habituel, les conditions de travail, le règlement intérieur applicable à l'agent etc....

- **la répartition des compétences entre collectivités d'origine et organisme d'accueil** : La répartition des compétences doit être impérativement prévue dans la convention.
La collectivité d'accueil est généralement compétente pour toutes les décisions concernant les conditions de travail (obligations de service, horaires de travail, congés annuels).
La collectivité d'origine est elle compétente en matière de gestion de la carrière, gestion des congés maladie, de discipline, de rémunération et à la mise en œuvre du DIF.
- **les conditions de contrôle et d'évaluation de l'agent** : la convention doit déterminer qui est la personne chargée de l'évaluation de l'agent, de la notation et de l'établissement d'un rapport sur la manière de servir de celui-ci.
- **le principe et les modalités de remboursement** : l'article 2-II du décret n° 2008-580 du 18 Juin 2008 prévoit que la mise à disposition de l'agent doit **obligatoirement faire l'objet d'un remboursement de la rémunération, des cotisations et contributions afférentes** (contrepartie de la mise à disposition).

Le remboursement correspond à la rémunération de l'agent ainsi qu'aux charges sociales afférentes.
D'autres frais peuvent être inclus dans ce remboursement si les deux parties sont d'accord (à préciser dans la convention).

La convention de mise à disposition et, le cas échéant, ses avenants sont, **avant leur signature, transmis à l'agent dans des conditions lui permettant d'exprimer son accord sur la nature des activités qui lui sont confiées et sur ses conditions d'emploi**. Toute modification d'un des éléments constitutifs de la convention fait l'objet d'un avenant à cette convention.

B) L'arrêté de mise à disposition :

Un arrêté individuel prononçant la mise à disposition doit être pris pour chaque agent concerné suite à la signature de la convention. Le nom de l'organisme auprès duquel il est mis à disposition, la durée de la mise à disposition ainsi que ses conditions de travail (quotité de travail) doivent apparaître.

Toute modification d'un ou plusieurs éléments, au cours de la mise à disposition doit faire l'objet d'un **avenant** aussi bien dans l'arrêté de l'agent que dans la convention de mise à disposition.

V/ Fin de la mise à disposition

À la fin de sa mise à disposition, l'agent est réemployé sur l'emploi qu'il occupait précédemment ou, à défaut, sur un poste équivalent.

La mise à disposition peut prendre fin avant le terme prévu à la demande de l'agent, de sa collectivité d'origine ou de l'organisme d'accueil.

Le demandeur doit respecter les règles de préavis prévues par la convention de mise à disposition

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

Références

Code de la fonction publique : articles L512-6 à L512-17

Code de la fonction publique : article L516-1

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 ;

www.service-public.fr