



La mise à disposition

Mise à jour avril 2023

RÉFÉRENCES

- [Articles L512-6 à L512-17 du code général de la fonction publique](#)
- [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](#)

➤ La notion de mise à disposition

La mise à disposition est une forme de mobilité ouverte aux fonctionnaires titulaires en position d'activité, et sous certaines conditions aux agents contractuels en CDI dont les modalités sont fixées à l'[article 35-1](#) du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui **demeure dans son corps ou cadre d'origine**, y occupe un emploi et en perçoit la rémunération, **mais qui exerce ses fonctions dans un organisme ou un service différent, pour tout ou partie de son temps de travail.**

[Article L512-6 du code général de la fonction publique](#)

➤ La procédure pour mettre en œuvre la mise à disposition

La mise à disposition ne peut se faire qu'avec l'accord de l'agent concerné.

Elle doit faire l'objet d'une **convention** entre la collectivité d'origine et l'organisme d'accueil. Si la mise à disposition s'effectue avec plusieurs organismes, alors il convient d'en conclure avec chacune.

[Article L512-7 du code général de la fonction publique](#)

La convention doit définir :

- La nature des fonctions prévues, les modalités de contrôle et d'évaluation des activités ;
- Les modalités de remboursement de la rémunération ;

La convention et ses avenants sont transmis à l'agent concerné avant d'être signée, dans des conditions lui permettant d'exprimer son accord sur la nature des activités et les conditions d'emploi.

La mise à disposition est prononcée par **arrêté** de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination, après accord de l'agent et de l'organisme de l'accueil, et information de l'assemblée délibérante.

L'arrêté et la convention de mise à disposition doivent être **transmis au contrôle de légalité**, si elle concerne un organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public administratif, d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un Etat étranger.

La mise à disposition ne peut excéder **3 ans**, elle peut être renouvelée par période n'excédant pas cette durée.

La situation de l'agent pendant la mise à disposition

Les conditions d'exercice des fonctions

▪ La position statutaire

L'agent mis à disposition demeure en **position d'activité**. Cet aménagement de l'exercice de ses fonctions n'a donc aucun impact sur sa carrière.

▪ Les congés

Par principe, les décisions en matière de congés, annuels ou de maladie, sont prises par l'organisme d'accueil, qui en informe la collectivité d'origine.

Toutefois, ce principe fait l'objet des dérogations suivantes :

- **En cas de pluralité d'organismes d'accueil**, les décisions sont prises par la collectivité d'origine après accord des organismes d'accueil. Si ces derniers ne sont pas d'accord, la collectivité d'origine fait sienne la décision de l'organisme qui emploie le plus longtemps le fonctionnaire ; s'ils emploient le fonctionnaire pour des durées identiques, la décision de l'administration d'origine s'impose à eux.
- **Si le fonctionnaire est mis à disposition pour une quotité de travail inférieure ou égale au mi-temps**, les décisions reviennent à la collectivité d'origine.
- **Si la mise à disposition se fait auprès d'un organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs**, les décisions sont prises par la collectivité d'origine après avis de l'organisme d'accueil.

Le pouvoir disciplinaire

L'autorité de l'administration d'origine ayant pouvoir de nomination, c'est elle qui exerce le pouvoir disciplinaire. Elle peut être saisie par l'administration ou l'organisme d'accueil.

[Article 7 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008
CAA Nancy 15 mai 2018 n°16NC01636](#)

La rémunération

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**.

[Article 9 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008](#)

Les agents mis à la disposition, dès lors qu'ils sont réputés occuper leur emploi et continuer à percevoir la rémunération correspondante, **peuvent prétendre au versement des primes et indemnités** auxquelles ouvre droit cet emploi.

[Conseil d'Etat, 18 décembre 2008, n°296122](#)

Il peut également percevoir un complément de rémunération dûment justifié par les dispositions applicables à ses fonctions dans l'organisme d'accueil et être indemnisé par l'organisme d'accueil des frais et sujétions causés par l'exercice de ses fonctions.

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.

[Article L. 512-15 du code général de la fonction publique](#)
[Article 2 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008](#)

En revanche, **l'administration ou l'organisme d'accueil prend les décisions relatives aux congés annuels et aux congés de maladie des fonctionnaires mis à disposition**, en informe l'administration d'origine et lui rembourse les dépenses correspondantes. La convention de mise à disposition peut néanmoins en prévoir le remboursement par l'organisme d'accueil.

Si l'agent est mis à disposition de plusieurs organismes, le remboursement est partagé au prorata des quotités respectives de travail.

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.

[Article 6 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008](#)

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

- Entre une collectivité et un établissement public administratif dont il est membre ou qui lui est rattaché,
- Auprès du Conseil supérieur de la fonction publique territorial
- Auprès d'un groupement international intergouvernemental, d'une institution ou d'un organe de l'Union Européenne ;
- Auprès d'un Etat étranger ;
- Auprès d'un établissement relevant de la fonction publique hospitalière.

[Article L. 512-15 du code général de la fonction publique](#)

L'entretien professionnel

Un rapport sur la manière de servir du fonctionnaire est réalisé, après entretien individuel, par son supérieur hiérarchique au sein de l'organisme d'accueil ou par le responsable sous l'autorité directe duquel il est placé. Il est transmis à l'agent, qui peut y apporter ses observations, et à la collectivité d'origine, laquelle établit la notation.

Lorsque le fonctionnaire est mis à disposition d'une collectivité territoriale ou d'un établissement, son supérieur hiérarchique au sein de l'administration d'accueil assortit son rapport d'une proposition de notation.

En cas de pluralité de collectivités ou établissements d'accueil, toutes les propositions de notation sont prises en compte par la collectivité d'origine.

[Article 8 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008](#)