

# RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du Budget, des Comptes  
Publics et de la Fonction Publique

## Circulaire n° 2167 du 5 août 2008

### Relative à la réforme du régime de la mise à disposition des fonctionnaires de l'Etat

- Réf.:**
- Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique (article 10).
  - Décret n° 2007-1542 du 26 octobre 2007 relatif à la mise à disposition et modifiant le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions.
- Annexe**      modèles type de convention de mise à disposition.

### Le ministre du Budget, des Comptes Publics et de la Fonction Publique

à

Monsieur le ministre d'Etat, mesdames et messieurs les ministres  
Directions du persmmel et des ressources humaines

La loi no 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique a profondément rénové les règles de mise à disposition des fonctionnaires de l'Etat prévues par la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Cette réforme consacre la mise à disposition en tant qu'instrument de mobilité à part entière, notamment entre les trois fonctions publiques.

Tout en offrant un meilleur encadrement des pratiques, elle assouplit les conditions de mise en œuvre de cette modalité particulière de la position d'activité. En particulier, la loi supprime deux conditions qui étaient auparavant préalables à la mise à disposition: d'une part, la mise à disposition n'est plus subordonnée à la nécessité du service, d'autre part, les fonctions confiées à l'agent dans le cadre de sa mise à disposition ne doivent plus nécessairement être d'un niveau hiérarchique comparable à celui des fonctions exercées dans son administration d'origine.

Parmi les souplesses introduites par la loi du 2 février 2007 figure également la possibilité nouvelle de proposer une mise à disposition « à temps partagé », c'est-à-dire simultanément auprès de plusieurs organismes d'accueil.

La loi crée par ailleurs les conditions d'un meilleur encadrement des pratiques. Ainsi, une convention est désormais obligatoire quel que soit le motif au titre duquel la mise à disposition est prononcée. De plus, le principe du remboursement de la rémunération du fonctionnaire est clairement posé.

Enfin, la loi innove en prévoyant que l'administration peut désormais accueillir des salariés de droit privé, mis à sa disposition par des entreprises, lorsqu'ils détiennent une qualification technique spécialisée dont elle a besoin pour la conduite d'un projet.

Ainsi rénovée, la mise à disposition présente plusieurs avantages. Elle permet au fonctionnaire de travailler hors de son administration d'origine, donc de changer d'emploi et d'acquérir de nouvelles compétences, sans pour autant rompre tout lien avec cette dernière. Pour l'administration, elle contribue à optimiser la gestion de ses personnels, notamment en renforçant temporairement, en fonction des besoins, ses effectifs ou les effectifs d'une autre administration qui en formule la demande.

Le décret no 2007-1542 du 26 octobre 2007 relatif à la mise à disposition et modifiant le titre Ier du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions précise les conditions d'application de ces nouvelles dispositions, fixées aux articles 41 à 44 de la loi du 11 janvier 1984 susmentionnée.

La présente circulaire a pour objet de présenter les nouvelles caractéristiques de la mise à disposition, qu'il s'agisse de son champ d'application (I), des procédures y afférentes (II) et du régime applicable au fonctionnaire placé dans cette situation (III). Elle décrit la spécificité de la mise à disposition à temps partagé (IV) ainsi que les modalités d'application des mises à disposition entrantes d'agents de droit privé (V). Enfin, elle précise les règles relatives à l'information des comités techniques paritaires (VI), les règles d'imputation budgétaires de la mise à disposition (VII), ainsi que les dispositions transitoires (VIII) prévues par la loi et le décret.

## **1- Elargissement du champ d'application de la mise à disposition**

L'article 42 de la loi du 11 janvier 1984 élargit notablement le champ d'application de la mise à disposition. Les fonctionnaires de l'Etat peuvent désormais être mis à disposition auprès :

- des administrations de l'Etat et de ses établissements publics;
- des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- des organismes contribuant à la mise en oeuvre 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 ;
- des organisations internationales intergouvernementales ;
- des Etats étrangers.

Les **nouveaux** cas de mise à disposition répondent à des besoins et exigences différents :

- La mise à disposition de fonctionnaires de l'Etat au profit des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, ainsi qu'auprès des établissements publics hospitaliers est désormais possible. Elles a pour but de faciliter la mobilité inter fonctions publiques en application de l'article 14 de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Sont également possibles les mises à disposition au profit d'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 missions de service public qui leur sont confiées.

Cette notion d'« organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs » a une portée plus large que celle d' «organismes d'intérêt général», utilisée jusqu'alors par le décret du 16 septembre 1985 dans deux cas de mises à disposition (article 1er 2° : « organisme d'intérêt général, public ou privé » et 3° : «organisme à caractère associatif qui assure une mission d'intérêt général »).

Sont ici visés les organismes exerçant des missions pour le compte ou en rapport avec une politique publique conduite par l'Etat, les collectivités territoriales ou leurs établissements publics administratifs.

Cette nouvelle qualification met l'accent non pas sur le statut juridique de l'organisme mais sur son domaine d'activité. Ainsi, la nature juridique de l'organisme (de droit public ou de droit privé) n'est plus une condition permettant d'apprécier la légalité d'une mise à disposition en dehors de la sphère administrative. Le fonctionnaire peut, par exemple, être mis à disposition d'un groupement d'intérêt public, d'une personne morale de droit public, ou bien d'un organisme de droit privé telle qu'une société d'économie mixte compétente pour l'aménagement urbain, qu'une entreprise qui se voit confier une délégation de service public ou qu'une association oeuvrant dans le secteur de la réinsertion, de la santé ou de l'éducation, en lien direct avec les pouvoirs publics.

Cette notion dépasse la notion stricte d'intérêt général dans la mesure où sa reconnaissance ne dépend pas de la qualification donnée au terme d'une procédure juridique particulière (déclaration d'utilité publique, approbation des statuts d'organismes d'intérêt général dans le cadre du détachement, etc.).

Toutefois, l'élargissement du champ des organismes accueillant des fonctionnaires mis à disposition est contrebalancé par la condition expresse que ces organismes concourent effectivement, aux côtés de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, à la définition ou à la mise en œuvre d'une politique publique, c'est-à-dire qu'ils accomplissent une ou plusieurs missions de service public.

Les administrations devront être particulièrement vigilantes au regard de cette condition, appréciée au cas par cas compte tenu des missions, du type d'activité et de l'existence, le cas échéant, de liens formalisés entre l'organisme en cause et l'administration. Elles pourront pour ce faire utilement s'appuyer sur l'avis des ministères ayant une fonction de régulation sur le secteur d'activité concerné ou exerçant un contrôle ou une tutelle sur cet organisme.

Par ailleurs, 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.

Les missions de services publics confiées à l'agent doivent être précisées dans la convention de mise à disposition (cf. *infra*). Tout changement de mission en cours de mise à disposition donnera lieu à un avenant à la convention, et devra être précédé de l'accord préalable de l'administration d'origine du fonctionnaire.

- Afin de favoriser la coopération internationale, est désormais autorisée la mise à disposition auprès d'un Etat étranger. La loi précise, dans cette hypothèse, que le fonctionnaire doit conserver, par ses missions, un lien fonctionnel avec son administration d'origine. Ce type de mise à disposition vise précisément les cas d'échanges de fonctionnaires ou de fonctionnaires de liaison, qui n'ont pas vocation à faire carrière dans l'organisme d'accueil mais à y exercer temporairement des fonctions qu'ils pourraient mettre à profit à leur retour au sein de leur administration d'origine.

Enfin, la mise à disposition peut être prononcée auprès d'organisations internationales intergouvernementales (OII). Ces organisations sont des groupements constitués sur la base d'un traité, d'une convention ou d'un accord, par des gouvernements ayant des objectifs communs, et qui disposent d'une personnalité juridique et d'organes propres pour remplir des fonctions spécifiques. L'acte constitutif d'une OII est régi par le droit international.

Elles se distinguent des organisations internationales non gouvernementales (ONG) qui sont des personnes morales de droit privé constituées selon le droit interne d'un Etat et dont l'activité présente un caractère international. Ces dernières ne sont pas créées dans le cadre d'un accord entre gouvernements, mais elles peuvent compter parmi leurs membres des Etats. La mise à disposition de fonctionnaires auprès d'une ONG est prononcée en application de l'article 42- I- 4° de la loi (organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, ... ) et doit nécessairement faire l'objet d'un remboursement.

## **II- Modernisation des règles de fonctionnement**

### 1 -Exigence d'un conventionnement obligatoire :

L'article 41 de la loi du 11 janvier 1984 impose désormais la **conclusion d'une convention** entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil pour tous les cas de mise à disposition. En contrepartie, la publication des arrêtés et des conventions jusqu'à présent exigée par le décret du 16 septembre 1985 est supprimée. Cette convention permet d'assurer le suivi en gestion des mises à disposition en cours.

Comme sous l'empire des anciennes dispositions, la convention peut porter sur la mise à disposition d'un ou de plusieurs agents. Aux termes de l'article 2 du décret, la convention doit préciser:

- la nature des activités confiées au fonctionnaire : la convention de mise à disposition doit décrire précisément le poste sur lequel l'agent est employé et les fonctions qui lui sont confiées.
- les conditions d'emploi : cette notion est assez large et concerne l'organisation du travail. Elle peut regrouper divers sujets tels que le contexte hiérarchique dans lequel l'agent va exercer son activité, le lieu d'exercice de ses activités, les moyens humains, financiers ou matériels dont il dispose, les horaires et la durée du travail, les éléments contenus, le cas échéant, dans le règlement intérieur de l'organisme d'accueil.
- les modalités de contrôle et d'évaluation des activités : la convention identifie l'autorité qui, au sein de l'organisme d'accueil, est chargée de contrôler les activités de l'agent et d'établir le rapport sur sa manière de servir prévu à l'article 11 du décret. Elle peut également indiquer, le cas échéant, certaines précisions relatives à l'organisation de l'entretien individuel (sa durée, son support, les principaux thèmes abordés, etc.) et la diffusion du rapport sur la manière de servir de l'agent.
- les missions de service public confiées au fonctionnaire lorsqu'il est mis à disposition d'un organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique publique : dans le cadre d'une mise à disposition prononcée en application du 4° du 1 de l'article 42 de la loi, la convention doit indiquer, aussi précisément que possible, la ou les missions confiées à l'agent. Elle peut également préciser les missions de service public exercées par l'organisme auxquelles le fonctionnaire est appelé à concourir.
- les modalités de remboursement par l'organisme d'accueil de la charge de la rémunération du fonctionnaire et, en cas de dérogation à cette obligation, l'étendue et la durée de cette dérogation: la convention doit indiquer les montants des sommes dues, l'échéancier des versements, l'ordre et l'imputation, etc.

D'autres éléments peuvent, si nécessaire, figurer dans la convention (ex : règles de préavis).

Un modèle de convention type figure en annexe de la présente circulaire.

Le fonctionnaire doit pouvoir formuler son accord sur les fonctions qui lui sont confiées ainsi que sur ses conditions d'emploi. Il convient de lui transmettre à cet effet la convention dûment complétée avant sa signature par l'administration d'origine et l'organisme d'accueil. La signature de la convention doit intervenir préalablement à l'arrêté ou à la décision de mise à disposition du fonctionnaire.

En cas de modification d'un ou de plusieurs éléments de la convention en cours de mise à disposition, un avenant doit être établi. Celui-ci est tout d'abord transmis au fonctionnaire dont l'accord est requis si les modifications portent sur la nature des activités qui lui sont confiées et/ou sur ses conditions d'emploi. Il est ensuite signé par l'administration d'origine et l'organisme d'accueil. Un arrêté ou une décision approuve, le cas échéant, cet avenant.

## 2- Rôle de l'arrêté :

L'arrêté (ou la décision si l'agent relève d'un établissement public) prononçant la mise à disposition indique :

- le ou les organismes auprès desquels le fonctionnaire accomplit son service (pour la mise à disposition à temps partagé, voir *infra*),
- la quotité de temps de travail que le fonctionnaire accomplit dans le ou les organismes,
- la durée de la mise à disposition.

Aux termes du décret du 16 septembre 1985, la mise à disposition est prononcée pour une durée maximale de 3 ans pour tous les cas de mise à disposition. Elle peut être renouvelée par période n'excédant pas cette durée.

Contrairement à la convention de mise à disposition, qui peut porter sur plusieurs agents, l'arrêté ou la décision de mise à disposition est un acte individuel.

### 3 - L'obligation de remboursement :

La loi pose le principe du remboursement des mises à disposition dans une logique de transparence budgétaire. Une **dérogation** de niveau législatif est prévue, à titre facultatif, dans les seuls cas où la mise à disposition est prononcée au profit :

- d'une administration de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics administratifs. La mise à disposition auprès d'une autorité administrative indépendante (AAI), qui n'a pas la personnalité morale, est considérée comme une mise à disposition en application de l'article 42 - 1 - 1° de la loi (administration de l'Etat) et entre dans le champ de la dérogation. Il n'en est pas de même de la mise à disposition auprès d'une autorité publique indépendante (API), qui dispose de la personnalité morale, et qui relève du 4° de ce même article (organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, ...).
- d'organisations internationales intergouvernementales (cf. *supra*).
- d'un Etat étranger (cf. *supra*).

Le décret du 16 septembre 1985 précise que le remboursement porte sur la rémunération du fonctionnaire mis à disposition ainsi que sur les cotisations et contributions y afférentes.

La convention de mise à disposition doit préciser les modalités du remboursement ainsi que, en cas de dérogation à cette obligation de remboursement, l'étendue et la durée de cette exonération.

Cas particulier du groupement d'intérêt public (GIP) : La mise à disposition de fonctionnaires auprès d'un groupement d'intérêt public gérant un service public administratif peut être prononcée en application de l'article 42- 1- 4° de la loi (organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat).

Toutefois, cet article ne fait pas obstacle à l'application de dispositions spécifiques relatives aux modalités de recrutement et de participation d'un organisme public à un GIP. En effet, l'article L.341-4 du Code de la recherche<sup>1</sup> précise les conditions particulières dans lesquelles

---

<sup>1</sup> Article L.341-4 du Code de la recherche : « La convention par laquelle est constitué le groupement doit être approuvée par l'autorité administrative, qui en assure la publicité. Elle détermine les modalités de participation des membres et les conditions dans lesquelles ils sont tenus des dettes du groupement. Elle

les fonctionnaires peuvent être mis à la disposition d'un GIP dès lors que sa convention constitutive le prévoit : la convention constitutive du GIP « détermine les modalités de participation des membres (...). Elle indique notamment les conditions dans lesquelles ceux-ci [les participants] mettent à la disposition du groupement des personnels rémunérés par eux ».

Ainsi, une convention constitutive précisant que la mise à disposition d'agents publics vaut participation des membres du GIP peut légalement prévoir que la mise à la disposition des fonctionnaires décrite en nombre d'ETPT (équivalents temps plein travaillés) correspondant à cette participation financière ne donnera pas lieu au remboursement. Cependant, au-delà de la participation financière du membre, toute mise à disposition d'un agent supplémentaire sera nécessairement effectuée sur le seul fondement du statut général des fonctionnaires et devra, en revanche, être remboursée comme le prévoit le droit commun.

Il convient d'appliquer le même raisonnement aux mises à disposition de fonctionnaires auprès de groupements d'intérêt économique (GIE), de fondations reconnues d'utilité publique, de fondations de coopération scientifique et de tout autre organisme concourant au service public de la recherche : si un article législatif prévoit que la mise à la disposition des personnels du membre d'un des organismes susmentionnés s'apparente à une participation financière dudit membre, il pourra être dérogé au principe du remboursement prévu par le statut général. En l'absence de telles dispositions, le principe du remboursement trouvera à s'appliquer.

### III - Régime applicable au fonctionnaire mis à disposition

En situation de mise à disposition, le fonctionnaire reste en position d'activité. Il demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi et continue à percevoir sa rémunération mais exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir.

#### 1 - Répartition des compétences :

Le tableau ci-après détaille le partage de compétences entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil :

#### L'administration d'origine:

Compétences	Réf. textuelles
Etablit l'arrêté de mise à disposition	(art 1er décret)
Continue de verser la rémunération à l'agent	(art 41 loi)
Prend les décisions relatives aux congés régis par les points 3° à 10° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 (3° : congé de longue maladie, 4° :	(art 8 décret)

*indique notamment les conditions dans lesquelles ceux-ci mettent à la disposition du groupement des personnels rémunérés par eux.*

*Le groupement d'intérêt public est soumis au contrôle de la Cour des comptes dans les conditions prévues par l'article L. 133-2 du code des juridictions financières.*

*La transformation de toute autre personne morale en groupement d'intérêt public n'entraîne ni dissolution ni création d'une personne morale nouvelle. »*

<p>congé de longue durée, 5° : congé pour maternité ou adoption, congé de paternité, 6° : congé de formation professionnelle ; 6° bis : congé pour validation des acquis de l'expérience, 6° ter : congé pour bilan de compétences, 7° : congé pour formation syndicale, 8° : congé pour participer à des activités destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs, 9° : congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, 10° : congé pour siéger comme représentant d'une association)</p>	
<p>Prend les décisions relatives aux congés annuels et aux congés de maladie régis par les points 1° et 2° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 (1° : congés annuels, 2° : congé de maladie) après avis de l'organisme d'accueil si celui-ci est l'un de ceux que mentionne l'article 42- 1- 4° de la loi du 11 janvier 1984 (organismes contribuant à la mise en oeuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs)</p>	<p>(art 7 décret)</p>
<p>Prend les décisions relatives au bénéfice du droit individuel à la formation (DIF) après avis de l'organisme d'accueil</p>	<p>(art 8 décret)</p>
<p>Prend en charge la rémunération, l'indemnité forfaitaire ou l'allocation de formation versée à l'agent au titre du congé de formation professionnelle ou des actions relevant du DIF</p>	<p>(art 8 décret)</p>
<p>Prend les décisions relatives à l'aménagement de la durée de travail après avis de l'organisme d'accueil (temps partiel)</p>	<p>(art 8 décret)</p>
<p>Supporte les charges financières résultant de la mise en oeuvre des prestations statutaires servies à l'agent mis à disposition lorsqu'il est victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle (charges qui résultent de l'application du 2ème alinéa du 2° de l'article 34 et de l'article 65 de la loi du 11 janvier 1984)</p>	<p>(art 8 décret)</p>
<p>Exerce le cas échéant le contrôle et l'évaluation de l'agent s'il s'agit d'un service d'inspection</p>	<p>(art 10 décret)</p>
<p>Réaffecte l'agent à la fin de sa mise à disposition</p>	<p>(art 6 décret)</p>
<p>Exerce le pouvoir disciplinaire</p>	<p>(art 9 décret)</p>
<p>Soumet un rapport annuel d'information aux comités techniques paritaires</p>	<p>(art 43 bis loi)</p>
<p>Gère le dossier administratif du fonctionnaire (CE, 7 août 2007, n° 281013)</p>	



## L'organisme d'accueil:

<b>Compétences</b>	<b>Réf. textuelles</b>
Rembourse la rémunération du fonctionnaire ainsi que les cotisations et contributions y afférentes (sauf dérogation)	(art 42 II loi)
Fixe les conditions de travail du fonctionnaire mis à sa disposition (ex : les obligations de service, le suivi médical du fonctionnaire mis à sa disposition)	(art 7 décret)
Prend les décisions relatives aux congés annuels et aux congés de maladie régis par les points 1° et 2° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 (1° : congés annuels, 2° : congé de maladie) sauf si : -l'organisme d'accueil est l'un de ceux que mentionne l'article 42- 1- 4° de la loi du 11 janvier 1984 (organismes contribuant à la mise en oeuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs), - la mise à disposition porte sur une quotité de travail égale ou inférieure au mi-temps Prend les décisions relatives aux autorisations spéciales d'absences	(art 7 décret)
Verse au fonctionnaire, le cas échéant, -un complément de rémunération (cf. <i>supra</i> ), - une indemnisation des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions	(art 7 décret)
Supporte les dépenses occasionnées par les actions de formation dont il fait bénéficier l'agent	(art 7 décret)
Organise l'entretien individuel et établit le rapport sur la manière de servir à destination de l'administration d'origine	(art II décret)
Soumet un rapport annuel aux comités techniques paritaires	(art 43 bis loi)

### 2 - Innovations introduites par le décret :

- Le fonctionnaire mis à disposition bénéficie, au sein de l'organisme d'accueil, d'un entretien individuel avec son supérieur hiérarchique ou le responsable sous l'autorité duquel il est placé. Cet entretien fait l'objet d'un rapport sur la manière de servir de l'intéressé, qui lui est transmis ainsi qu'à son administration d'origine.

Ce rapport se substitue à l'évaluation prévue par le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat si l'intéressé y est soumis, et est pris en compte par son administration d'origine qui assure sa notation dans le cadre de ce décret. Il se substitue à l'entretien professionnel, prévu par le décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 portant application de l'article 55 bis de la

loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 si le corps auquel appartient le fonctionnaire relève de ce dispositif.

Dans les organismes d'accueil où une évaluation ou un entretien professionnel est mis en œuvre, l'agent peut en bénéficier dans les mêmes formes que celles prévues pour les agents relevant de cet organisme. Celui-ci tient alors lieu d'entretien individuel. Cependant, l'agent reste soumis aux dispositions spécifiques à son administration d'origine pour sa notation et son avancement.

La fréquence de l'entretien individuel doit être la même que celle des entretiens d'évaluation ou des entretiens professionnels susmentionnés prévus à l'égard des fonctionnaires en activité appartenant au même corps que celui de l'intéressé.

Dans le cas où la notation du fonctionnaire mis à disposition est effectuée par l'inspection dont il relève, un état des tâches et missions attribuées au fonctionnaire intéressé doit accompagner le compte-rendu de l'entretien individuel.

Le fonctionnaire peut bénéficier, dans son corps d'origine, de l'attribution de réductions ou de majorations d'ancienneté dans le respect des règles d'attribution applicables à ce corps.

- Les décisions placent le fonctionnaire en congés annuels ou en congés de maladie (régis par l'article 34- 1<sup>a</sup> et 2° de la loi du 11 janvier 1984), sont prises par l'organisme d'accueil, sauf si :

a) celui-ci relève de l'article 42- 1-4° de la loi du 11 janvier 1984 (organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs),

b) la mise à disposition porte sur une quotité de travail inférieure ou égale au mi-temps.

Dans ces deux hypothèses, ces décisions doivent être prises par l'administration d'origine, qui prend également les décisions relatives aux congés régis par les points 3<sup>a</sup> à 100 de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984.

L'organisme d'accueil doit informer l'administration d'origine des décisions relatives aux congés annuels et aux congés de maladie susmentionnés et lui transmettre tous documents utiles en la matière afin qu'elle puisse en tirer les conséquences, notamment sur la rémunération des agents (réduction du traitement du fonctionnaire au-delà de 3 mois de congés de maladie). Elle doit également être informée des absences pour fait de grève (pour pouvoir notamment procéder à la retenue sur traitement).

- La règle interdisant le versement de complément de rémunération, qui était auparavant applicable à certains cas de mise à disposition seulement est abrogée. Désormais, le fonctionnaire peut percevoir un complément de rémunération, dûment justifié, versé par l'organisme d'accueil quel qu'il soit, ainsi que le prévoit l'article 7-11 du décret du 16 septembre 1985.

Ce complément de rémunération est versé dans les conditions réglementaires en vigueur au sein des administrations et établissements publics. C'est le cas en particulier des dispositions indemnitaires en vigueur au sein de l'organisme d'accueil qui peuvent bénéficier au fonctionnaire mis à disposition au titre du complément de rémunération. Ce complément de

rémunération, s'il revêt une nature indemnitaire, entre dans l'assiette de cotisation au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (décret n°2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique).

Le complément de rémunération offre à l'organisme d'accueil la possibilité d'indemniser l'exercice de fonctions ou de responsabilités spécifiques, de reconnaître financièrement la manière de servir de l'agent ou bien encore de lui accorder le bénéfice d'une prime qui serait versée à l'ensemble de ses collègues au titre par exemple de l'intéressement collectif.

En outre, le fonctionnaire peut être indemnisé des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions, sans changement par rapport à la réglementation antérieure. C'est le cas notamment des frais de déplacements temporaires ou de l'indemnisation des dépenses engagées par l'agent dans le cadre des fonctions qu'il exerce.

- L'article 5 du décret prévoit une mesure destinée à faire la liaison entre la mise à disposition et le détachement afin d'éviter que la mise à disposition perdure pour une durée excessive alors qu'il s'agit d'une situation statutaire transitoire. Ainsi, tout fonctionnaire mis à disposition pour la totalité de son service auprès d'une administration de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics et qui y exerce des fonctions correspondant à son grade doit se voir proposer un détachement dans son administration d'accueil au plus tard au terme d'une durée de trois ans si celle-ci dispose du corps correspondant.

Le fonctionnaire bénéficie dans ce cas d'une priorité pour continuer à exercer, en position de détachement, les mêmes fonctions. Dans cette hypothèse, la période accomplie par le fonctionnaire durant la mise à disposition est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté requise pour l'intégration suivant le détachement.

### 3 - La fin de la mise à disposition :

L'article 6 du décret précise les règles entourant la fin de la mise à disposition :

- Lorsque la mise à disposition arrive à son terme, le fonctionnaire qui ne peut exercer ses anciennes fonctions dans son service d'origine est affecté sur l'un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper. L'administration est tenue de réaffecter le fonctionnaire sur ses anciennes fonctions si elle en a la possibilité. Le fonctionnaire mis à disposition n'a pas un droit absolu, à la fin de sa mise à disposition, à exercer les fonctions qu'il occupait précédemment si celles-ci ont été confiées à un autre agent<sup>2</sup>. Dans une telle hypothèse, l'administration doit lui proposer une nouvelle affectation qui correspond à l'un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper, dans le respect des règles fixées au quatrième alinéa de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> CE 25 mars 1994 n° 109048

<sup>3</sup> « Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées doivent tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille. Priorité est donnée aux fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, aux fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité lorsqu'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts, aux fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail et aux fonctionnaires qui exercent leurs fonctions, pendant une durée et selon des modalités fixées par décret

- La fin de la mise à disposition peut être prononcée avant le terme initialement fixé par arrêté ou décision de l'autorité dont relève le fonctionnaire, à la demande de l'administration d'origine, de l'organisme d'accueil ou du fonctionnaire, sous réserve le cas échéant, 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 par accord entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil.

#### 4 - Cas particulier des mises à disposition vers le secteur privé :

Les fonctionnaires mis à disposition sont soumis aux règles fixées par l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 modifiée relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques et par le décret n°2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la commission de déontologie.

La saisine de la commission de déontologie concerne les seuls cas de **mise à disposition auprès d'un organisme de droit privé ou de tout organisme exerçant dans le secteur concurrentiel**. Dans ce cadre, deux types de situation doivent être distingués :

a) Doivent faire l'objet d'une **saisine obligatoire** de la commission de déontologie les demandes des fonctionnaires **ayant été effectivement chargés**, au cours des trois années précédant leur mise à disposition :

- soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée,
- soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler un avis sur de tels contrats,
- soit de proposer des décisions relatives à des opérations effectuées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions.

b) Lorsqu'un fonctionnaire n'a pas exercé de telles activités, la saisine de la commission n'est pas obligatoire.

La saisine de la commission de déontologie peut notamment intervenir lorsque l'administration estime que l'activité envisagée pourrait porter atteinte à la dignité des fonctions précédemment exercées ou risquerait de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service.

#### **IV - Spécificité de la mise à disposition à temps partagé**

L'une des grandes innovations du dispositif consiste en la possibilité, pour l'administration de mettre un fonctionnaire à disposition auprès d'un ou de plusieurs organismes pour y effectuer tout ou partie de son service, celui-ci continuant d'être employé pour un service à temps plein.

Le fonctionnaire peut ainsi conserver une partie de son activité au sein de son administration d'origine et être mis à disposition d'un autre organisme pour une autre fraction de son temps de

---

*en Conseil d'Etat, dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles. »*

travail. Il peut également être mis à disposition pour la totalité de son service auprès de plusieurs organismes différents de son administration d'origine.

La mise à disposition à temps partagé présente le triple intérêt d'apporter une plus grande souplesse dans la gestion des ressources humaines, de favoriser la mobilité et la diversification des compétences des agents qui en bénéficient.

Ni la loi ni le décret ne limitent le nombre d'organismes d'accueil. Il est cependant recommandé de ne pas prévoir de mise à disposition impliquant, pour un même agent, plus de trois affectations différentes.

L'arrêté ou la décision prononçant la mise à disposition est le document principal relatif à la situation administrative de l'agent. Ces actes doivent donc indiquer précisément les organismes bénéficiaires de la mise à disposition et la quotité du temps de travail accomplie par le fonctionnaire au sein de chacun d'eux. Ils doivent être modifiés dès lors qu'un changement intervient dans l'organisation de ces mises à disposition (par exemple ajout d'un organisme, modification de la quotité de travail).

Il ne peut y avoir plusieurs arrêtés de mise à disposition pour un même fonctionnaire. Il n'en est pas de même s'agissant des conventions de mise à disposition : une convention est établie pour chaque fraction de mise à disposition entre chacun des organismes d'accueil et l'administration d'origine, celle-ci assurant l'harmonisation du contenu de ces conventions.

Certaines règles relatives à la mise à disposition nécessitent d'être précisées s'agissant des cas de mise à disposition à temps partagé auprès de plusieurs organismes d'accueil.

Tout d'abord, le remboursement de la rémunération du fonctionnaire ainsi que les cotisations et contributions y afférentes s'effectue, en toute logique, au prorata de la quotité de travail accomplie dans chaque organisme.

Ensuite, s'agissant des congés annuels et des congés de maladie, l'article 7 du décret du 16 septembre 1985 précise que ces décisions doivent être prises par l'un des organismes d'accueil préalablement désigné dans la convention comme assurant cette responsabilité. Il s'agit en pratique de l'administration qui emploie l'agent pour la quotité de temps de travail la plus importante et, le cas échéant, l'administration d'origine du fonctionnaire si celui-ci est employé pour la même durée au sein de celle-ci et d'un autre organisme. Les autres organismes d'accueil ainsi que l'administration d'origine doivent en être informés en amont.

Ce dispositif permet de simplifier le circuit de demande de congé présentée par le fonctionnaire et d'éviter une lourdeur administrative qui pourrait poser des difficultés en gestion.

Par ailleurs, l'article 6 du décret précise que la fin de la mise à disposition du fonctionnaire peut ne concerner qu'un seul des organismes d'accueil, et qu'elle n'emporte pas automatiquement la fin de la mise à disposition prononcée auprès des autres organismes d'accueil. Toutefois, ces derniers doivent en être informés dans la mesure où la fin de cette fraction de mise à disposition peut avoir des conséquences sur leurs propres modalités d'accueil (temps de travail, congés, etc.).

La quotité du temps de travail qu'effectue le fonctionnaire auprès du ou des organismes d'accueil restants peut, avec son accord et à la demande du ou des organismes intéressés, être

augmentée à proportion de la quotité qu'il accomplissait au sein de l'organisme pour lequel la mise à disposition a pris fin. Si tel n'est pas le cas, c'est l'administration d'origine qui prendra en charge cette quotité soit par une augmentation de la quotité de temps de travail déjà accompli en son sein (cas de l'agent qui avait conservé une partie de ses fonctions dans son administration d'origine), soit par la réaffectation en son sein pour la quotité de temps de travail en question (cas de l'agent mis à disposition pour la totalité de son temps de service auprès de plusieurs organismes d'accueil).

## V - Mises à disposition entrantes de personnels de droit privé

L'article 43 de la loi du 11 janvier 1984 rend possible la mise à disposition de personnels de droit privé au bénéfice des administrations et des établissements publics administratifs de l'Etat lorsque l'administration a besoin de « qualifications techniques spécialisées ».

L'article 13 du décret du 16 septembre 1985 précise les modalités d'application de ce cas particulier de mise à disposition.

### 1 - Conditions de recours à ces mises à disposition :

Ces mises à disposition peuvent être prononcées, en premier lieu, pour l'exercice d'une fonction requérant des qualifications techniques spécialisées détenues par des salariés de droit privé employés par des organismes contribuant à la mise en oeuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs (organismes mentionnés par l'article 42 - I - 4° de la loi du 11 janvier 1984). Ces mises à disposition peuvent porter sur une durée maximale de trois ans et sont renouvelables par périodes ne pouvant excéder cette durée.

La qualification de ces organismes intervient dans les mêmes conditions que celles prévues pour les mises à dispositions « sortantes » des fonctionnaires auprès de ces organismes décrits au point I de la présente circulaire.

Elles peuvent être prononcées en second lieu, pour la réalisation d'une mission ou d'un projet déterminé qui ne pourraient être réalisés sans les qualifications techniques spécialisées détenues par un personnel de droit privé. Ces mises à disposition sont prononcées pour la durée du projet et ne peuvent excéder quatre ans.

Cette notion de « qualifications techniques spécialisées » doit être entendue comme portant sur des compétences particulières, spécifiques à une entreprise, un organisme, ou à une catégorie de salariés d'une entreprise donnée, dont l'administration ne dispose pas en son sein et dont elle a besoin pour la mise en oeuvre de ses missions.

Dans les deux cas, seule la mise à disposition de salariés en CDI est possible. En effet, compte tenu des cas très restrictifs fixés par la loi en matière de recours au CDD dans le droit du travail, il serait impossible pour l'employeur de mettre à la disposition de l'Etat un salarié qu'il a volontairement recruté pour une période et un besoin déterminés.

### 2 - Modalités de contrôle :

Dans les deux cas de mises à disposition entrantes, ces mises à disposition sont prononcées pour les besoins du service et sont subordonnées aux mêmes règles que celles prévues à l'égard des fonctionnaires :

a) L'obligation de remboursement: Aux termes de l'article 43 de la loi du 11 janvier 1984, l'Etat ou l'établissement public administratif bénéficiaire de la mise à disposition du salarié de droit privé doit rembourser à l'employeur les rémunérations, charges sociales, frais professionnels et avantages en nature versés à l'intéressé. Cette règle, à laquelle il ne peut être dérogé, permet de sécuriser une telle mise à disposition et évite qu'elle puisse être qualifiée par le juge répressif de délit de prêt de main d'œuvre, prohibé par l'article L. 8241-1 du code du travail<sup>4</sup>.

b) Une obligation de conventionnement: L'article 13 (II) du décret du 16 septembre 1985 subordonne la mise à disposition à la signature d'une convention de mise à disposition entre l'employeur de l'intéressé et l'administration ou l'établissement public administratif et précise que cette convention doit recueillir l'accord du salarié. L'établissement d'une convention tripartite (employeur, salarié, administration) sécurise l'opération pour les trois parties et est fortement conseillé. Elle vaut, pour le salarié et son employeur, avenant au contrat de travail initial, que la mise à disposition rend nécessaire. Trois exemplaires originaux doivent être signés et conservés par chacune des parties. Un modèle figure en annexe de la présente circulaire.

La convention doit prévoir, à l'identique des mises à dispositions «sortantes », la nature des activités confiées au salarié, ses conditions d'emploi, les modalités de contrôle et de l'évaluation de ces activités ainsi que les modalités de fin de la mise à disposition (règles de préavis) et les modalités du remboursement prévu à l'article 43 de la loi (cf. *supra*).

### 3 - Situation du salarié mis à disposition :

La mise à disposition du salarié n'emporte pas la suspension de son contrat de travail mais une modification de ce contrat, formalisée par un avenant, pris sous la forme de la convention comprenant l'accord exprès du salarié.

La loi précise que le salarié est, dans le cadre de sa mise à disposition, soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service. Cette notion s'apparente aux conditions d'emploi fixées dans la convention (cf. *supra*) et porte, en particulier sur les règles de fonctionnement interne de l'administration ou de l'établissement public, éventuellement formalisées dans le règlement intérieur.

En tout état de cause, le salarié reste régi par l'ensemble des dispositions applicables dans son entreprise (contrat de travail, code du travail, accords collectifs dont relève son entreprise pour

---

<sup>4</sup> Article L8241-1 Code du travail: « Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'oeuvre est interdite.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux opérations réalisées dans le cadre :

1<sup>o</sup> Des dispositions du présent code relatives au travail temporaire, aux entreprises de travail à temps partagé et à l'exploitation d'une agence de mannequins lorsque celle-ci est exercée par une personne titulaire de la licence d'agence de mannequin ;

2<sup>o</sup> Des dispositions de l'article L. 222-3 du code du sport relatives aux associations ou sociétés sportives. »

l'ouverture et l'utilisation de ses droits -congés payés, congés divers, maladie, maternité, accident de travail, accident de trajet, inaptitude médicalement constatée, etc.-).

Les droits syndicaux du salarié demeurent actifs dans son entreprise d'origine. Toutefois, le salarié est électeur et éligible au comité technique paritaire de l'administration qui l'accueille.

Le salarié est également soumis aux obligations s'imposant aux fonctionnaires, telles que, notamment, le secret et la discrétion professionnelle. Le décret précise également que les dispositions de l'article 28 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires lui sont applicables<sup>5</sup>. L'administration ou l'établissement d'accueil est invité, lors de la prise de fonction du salarié, à lui fournir tout document rappelant ces principes ainsi que, le cas échéant, son règlement intérieur.

L'article 13 - III du décret du 16 septembre 1985 précise que les personnels de droit privé mis à disposition sont soumis aux règles déontologiques applicables aux fonctionnaires mis à disposition.

Toutefois, la commission de déontologie ne peut se prononcer sur les activités qui leur sont confiées, ses attributions portant exclusivement sur les projets de départ des agents publics souhaitant quitter l'administration. Il appartient par conséquent à l'administration ou l'établissement public d'accueil de vérifier que ces activités ne présentent pas le risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service.

L'article 13 susmentionné précise en outre qu'il ne peut être confié aux intéressés de fonctions susceptibles de les exposer aux sanctions prévues aux articles 432-12 et 432-13 du code pénal<sup>6</sup> relatifs à la prise illégale d'intérêts.

---

<sup>5</sup> Art 28 : *Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.*

*Il n'est déchargé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.*

<sup>6</sup> Article 432-12 Code pénal: « *Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement, est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75000 euros d'amende.*

(...)

Article 432-13 Code pénal: «*Est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 Euros d'amende le fait, par une personne ayant été chargée, en tant que fonctionnaire ou agent d'une administration publique, dans le cadre des fonctions qu'elle a effectivement exercées, soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée, soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler un avis sur de tels contrats, soit de proposer directement à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations réalisées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions, de prendre ou de recevoir une participation par travail, conseil ou capitaux dans l'une de ces entreprises avant l'expiration d'un délai de trois ans suivant/a cessation de ces fonctions.*

*Est punie des mêmes peines toute participation par travail, conseil ou capitaux dans une entreprise privée qui possède au moins 30% de capital commun ou a conclu un contrat comportant une exclusivité de droit ou de fait avec l'une des entreprises mentionnées au premier alinéa.*



Les règles applicables à la fin de la mise à disposition sont les mêmes que pour les fonctionnaires. La fin de la mise à disposition peut intervenir avant le terme initialement fixé dans le respect des règles de préavis prévues dans la convention.

## **VI - Information des comités techniques paritaires**

L'établissement d'un rapport annuel d'information au profit des comités techniques paritaires compétents est une obligation législative, posée par l'article 43 *bis* de la loi du 11 janvier 1984. Le décret du 16 septembre 1985 précise, s'agissant de la mise à disposition, les éléments qui doivent nécessairement y figurer :

- le nombre d'agents (de droit public ou de droit privé) mis à disposition de l'administration concernée, la désignation de leurs administrations et/ou organismes d'origine,
- le nombre de fonctionnaires mis à disposition auprès d'autres organismes ainsi que la désignation des organismes et administrations bénéficiaires de ces mises à disposition,
- la quotité de temps de travail représentée par ces mises à disposition dans chacun de ces deux cas.

Ces rapports doivent être communiqués chaque année au comité technique paritaire concerné ainsi qu'au ministère chargé de la fonction publique.

Les comités techniques paritaires compétents doivent, en outre, être informés des projets d'organisation ou d'activités du service qui donnent lieu à la mise à disposition « entrantes » et « sortantes ».

## **VII- Règles d'imputation de la mise à disposition**

La comptabilisation des mises à disposition en régime LOLF est effectuée en application des règles budgétaires suivantes :

- S'agissant des mises à disposition entre ministères : La consommation du plafond d'emplois s'impute sur le ministère qui, ayant mis l'agent à disposition, le rémunère, que la mise à disposition soit remboursée ou non. En cas de remboursement, celui-ci s'effectue à partir du titre 2 du ministère bénéficiaire et donne lieu à rétablissement de crédits sur le titre 2 du ministère d'origine.

---

*Est punie des mêmes peines toute participation par travail, conseil ou capitaux dans une entreprise privée qui possède au moins 30 % de capital commun ou a conclu un contrat comportant une exclusivité de droit ou de fait avec l'une des entreprises mentionnées au premier alinéa.*

*Pour l'application des deux premiers alinéas, est assimilée à une entreprise privée toute entreprise publique exerçant son activité dans un secteur concurrentiel et conformément aux règles du droit privé.*

*Ces dispositions sont applicables aux agents des établissements publics, des entreprises publiques, des sociétés d'économie mixte dans lesquelles l'Etat ou les collectivités publiques détiennent directement ou indirectement plus de 50 % du capital et des exploitants publics prévus par la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom.*

*L'infraction n'est pas constituée par la seule participation au capital de sociétés cotées en bourse ou lorsque les capitaux sont reçus par dévolution successorale. »*

- S'agissant des mises à disposition sortantes auprès d'une personne morale autre que l'Etat : La consommation du plafond d'emplois s'impute sur le ministère qui, ayant mis l'agent à disposition, le rémunère. Le remboursement par la structure d'accueil donne lieu à rétablissement de crédits sur le titre 2 du ministère.
- S'agissant des mises à disposition entrantes (agents originaires d'une personne morale autre que l'Etat mis à disposition auprès d'un ministère) : Ces mises à disposition ne sont pas comptabilisées dans le plafond d'emplois du ministère bénéficiaire. Le remboursement s'effectue sur le titre 3 du ministère bénéficiaire.

## VIII - Dispositions transitoires

L'article 16 de la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique comporte des dispositions transitoires. Les mises à disposition en cours sont maintenues jusqu'à leur terme normal et au plus tard jusqu'au 1er juillet 2010. Elles continuent d'être régies par les dispositions en vigueur au moment de la publication du texte (soit les articles 41 à 44 de la loi du 11 janvier 1984 dans sa version précédant l'entrée en vigueur de l'article 10 de la loi du 2 février 2007).

L'article 2 du décret n° 2007-1542 du 26 octobre 2007 relatif à la mise à disposition et modifiant le décret du 16 septembre 1985 permet de rendre applicable tout ou partie des nouvelles dispositions aux mises à disposition en cours, après accord de l'administration d'origine du fonctionnaire et du ou des organismes d'accueil.

Peuvent ainsi être appliqués le principe du conventionnement, le versement d'un complément de rémunération, ainsi que le remboursement des mises à disposition auprès des organismes tiers.

Le renouvellement des mises à disposition, lorsqu'il est prononcé après le 1er juillet 2007, rend nécessairement applicables les nouvelles dispositions.

Pour toutes questions particulières relatives à la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions, les administrations sont invitées à s'adresser au bureau compétent de la DGAFP (Bureau du statut général et du dialogue social, B8)

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur général de l'administration  
et de la fonction publique

Paul PENY

*Annexe : modèles de convention de MAD  
(à modifier pour adapter au cas d'espèce)*

Convention relative à la mise à disposition d'agent du Ministère XXX  
auprès de l'organisme YYY

Préambule : Les termes de la présente convention sont régis par :

- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,
- le décret no 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions.

Entre: Le ministère XXX,  
représenté par M. XXXX, qualité  
situé (adresse)

et L'organisme YYY,  
représenté par M. XXXX, qualité  
situé (adresse)

Il est convenu ce qui suit :

Article 1er Objet

La présente convention a pour objet la mise à disposition, par le ministère XXX, de M. ZZZ, corps, grade, ..., auprès de l'organisme YYY, pour exercer les fonctions de ... (ou pour y effectuer les missions de ...) à compter du.../.../... pour une durée de .... soit jusqu'au.../.../...),

*si la convention porte sur la mise à disposition de plusieurs agents :*

*La présente convention a pour objet la mise à disposition, par le ministère XXX de n agents auprès de l'organisme YYY, selon la répartition suivante :*

*n (corps, grade, pour exercer les fonctions de ... à compter du .../.../... pour une durée de .... soit jusqu'au .../.../...),*

*n (corps, grade, pour exercer les fonctions de ... à compter du .../.../... pour une durée de .... soit jusqu'au .../.../...),*

*n (corps, grade, pour exercer les fonctions de ... à compter du ..!.. pour une durée de .... soit jusqu'au ..!..),*

## **Article 2** Nature précise des activités

*(s'ils'agit d'une MAD prononcée en application de l'article 42-I-4° de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, la convention doit indiquer, aussi précisément que possible, le ou les missions confiées à l'agent)*

M. ZZZ exercera les activités suivantes : ..., en qualité de ...

Une fiche de poste précisant la nature des activités est jointe à la présente convention

## **Article 3** Conditions d'emploi

M. ZZZ est affecté à ... (bureau, service, mission, ...) situé (adresse)

Il est placé sous l'autorité hiérarchique de ... (fonctions, nom, ...)

Il est soumis aux règles d'organisation interne et aux conditions de travail applicables dans l'organisme YYY telles qu'elles figurent dans le règlement intérieur (les plus générales peuvent être rappelées telle que durée hebdomadaire de travail, horaires, ...)

*si la convention porte sur la mise à disposition de plusieurs agents, les conditions d'emploi peuvent être précisées dans les.fiches de poste jointes à la convention*

## **Article 4** Contrôle et évaluation des activités

M. ZZZ bénéficie des conditions de notation et d'avancement applicables à l'ensemble des personnels de son corps d'appartenance.

Il bénéficie d'un entretien individuel (fréquence) avec ... (supérieur hiérarchique ou le responsable sous l'autorité duquel il est placé), à l'issue duquel un rapport sur sa manière de servir est établi et sur lequel M. ZZZ peut y porter ses observations. Ce rapport est ensuite adressé au Ministère XXX.

## **Article 5** Rémunération et remboursement

Le ministère XXX assure la rémunération de M. ZZZ

*en cas de remboursement :*

L'organisme YYY rembourse au ministère XXX la rémunération du fonctionnaire, ainsi que les cotisations et contributions y afférentes de la manière suivante :

- indication des montants,
- échéancier,

- imputation  
par règlement à l'ordre de ...

*Une annexe financière peut être jointe à la présente convention.*

*en cas de dérogation :*

L'organisme YYY est (totalement/partiellement) exonéré de l'obligation de remboursement de la rémunération du fonctionnaire, ainsi que des cotisations et contributions y afférentes pour (la totalité/une partie de la période de mise à disposition)

*Préciser les montants, l'échéancier, l'imputation, l'ordre, la durée ..., en cas de dérogation partielle*

L'organisme YYY peut verser directement à M ZZZ un complément de rémunération, d'un montant de ... ou sous un plafond de ....

M. ZZZ est, le cas échéant, indemnisé, par l'organisme YYY, des frais induits par ses obligations de service (frais de déplacement,...).

#### **Article 6** Conditions de réintégration, règles de préavis

La mise à disposition peut prendre fin sur demande de M. ZZZ du ministère XXX ou de l'organisme YYY, en respectant un préavis de ... mois.

En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition par accord entre le ministère XXX et l'organisme YYY

Fait à ....., le .././.. en ... exemplaires

Le ministère XXX

L'organisme YYY

**Convention relative à la mise à disposition d'un salarié de droit privé de l'entreprise  
XXX auprès de l'administration ou l'établissement public administratif YVY**

**Entre:** **L'entreprise XXX,**  
représenté par M. XXXX, qualité  
situé (adresse),

**Le ministère (ou l'établissement public administratif) YYY,**  
représenté par M. XXXX, qualité  
situé (adresse),

et **Le salarié,**  
**M. ZZZ, fonctions, qualifications,**  
domicilié à (adresse),

**Il est convenu ce qui suit :**

**Article** 1er Objet

La présente convention a pour objet la mise à disposition, par l'entrepriseXXX, de son salarié M. ZZZ, fonctions, qualifications ..., auprès du ministère YYY, du pour exercer les fonctions de ... (ou pour y réaliser les missions de ...) à compter du ../../. pour une durée de .... soit jusqu'au../../. Elle fait office d'avenant au contrat de travail initial de M. ZZZ.

**Article 2** Nature précise des activités

*La convention doit indiquer à quel titre la mise à disposition est prononcée :*

*art 13-l-1° du décret du 16 septembre 1985: pour l'exercice d'une (onction requérant des qualifications techniques spécialisées.*

*ou art 13-l-2° du décret du 16 septembre 1985 : pour la réalisation d'une mission ou d'un projet déterminé*

*et détailler aussi précisément que possible, les fonctions ou les missions confiées au salarié)*

M. ZZZ exercera les activités suivantes : ..., en qualité de ...

*(Une fiche de poste précisant la nature des activités peut être jointe à la convention)*

**Article 3** Conditions d'emploi

M. ZZZ exercera son activité à ... (bureau, service, mission, ...) situé (adresse)

Il est placé sous l'autorité hiérarchique de ... (fonctions, nom, ...)

Il est soumis aux règles d'organisation interne et aux conditions de travail applicables dans le ministère YYY telles qu'elles figurent dans le règlement intérieur (les plus générales peuvent être rappelées telle que durée hebdomadaire de travail, horaires, ...)

La relation de travail reste régie par l'ensemble des dispositions applicables dans son entreprise (contrat de travail, code du travail, tous textes collectifs).

#### **Article 4** Rémunération et remboursement

L'entreprise XXX assure la rémunération de M. ZZZ

Le ministère YYY rembourse à l'entreprise XXX les rémunérations, charges sociales, frais professionnels et avantages en nature versés à M. ZZZ de la manière suivante :

- indication des montants,
  - échéancier,
  - imputation
- par règlement à l'ordre de ...

*Une annexe financière peut être jointe à la convention.*

Le ministère YYY peut verser directement à M ZZZ un complément de rémunération, d'un montant de ... ou sous un plafond de ....

M. ZZZ est, le cas échéant, indemnisé, par le ministère YYY, des frais induits par ses obligations de service (frais de déplacement,...).

#### **Article 5** Conditions de réintégration, règles de préavis

La mise à disposition peut prendre fin sur demande de M. ZZZ, de l'entreprise XXX ou du ministère YYY, en respectant un préavis de ... mois.

Fait à ....., le ../../.. en 3 exemplaires

L'entreprise XXX

Le ministère YYY

Le salarié