



... Les positions statutaires

Nous poursuivons ici notre dossier sur les positions statutaires initié lors du n°118 de Fonction Publique mai 2005.

III - La mise à disposition

1) Textes :

- ◆ Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée (articles 41 et suivants).
- ◆ Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat.

2) Définition :

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui **demeure** dans son **corps d'origine**, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, **mais** effectuée **son service dans une autre administration** que la sienne (article 41 – Loi n°84-16).

Il ne s'agit pas d'une position administrative différente de l'activité, comme l'est le détachement par exemple. Le fonctionnaire reste en position d'activité.

3) Les conditions de la mise à disposition :

La mise à disposition ne peut avoir lieu qu'en cas de nécessité de service.

Elle ne peut être prononcée **qu'avec**

l'**accord** du fonctionnaire. L'intéressé mis à disposition doit remplir des fonctions d'un niveau hiérarchique comparable à celui des fonctions exercées dans son administration d'origine.

Un stagiaire, un non-titulaire ne peuvent être mis à disposition.

L'utilisation de la mise à disposition reste très mesurée puisqu'au début 2005 environ 0,3 % des fonctionnaires étaient mis à disposition (Cf. réponse à une question parlementaire n°26794 - J.O. Assemblée Nationale du 26 avril 2005, page 4298).

4) Les cas de mise à disposition :

La mise à disposition ne peut avoir lieu qu'au profit (articles 41 et suivants Loi n°84-16) :

- d'une administration de l'Etat ou d'un établissement public de l'Etat à caractère administratif ;
- d'un organisme d'intérêt général (Cf. : loi n°91-715 du 26 juillet 1991, article 5-VI), public ou privé ;
- d'un organisme à caractère associatif qui assure une mission d'intérêt général (notamment les organismes de chasse ou de pêche) ;

- d'une organisation internationale intergouvernementale.

N.B. : Les chercheurs et personnels auxquels s'applique la loi sur l'innovation et la recherche (Loi n°99-587 du 12 juillet 1999) peuvent désormais participer à la création d'une entreprise qui valorise leurs travaux de recherche. Ils sont autorisés à participer en tant qu'associé ou dirigeant à cette entreprise nouvelle. Durant cette période et pour une durée maximale de 6 ans ils sont mis à disposition ou détachés.

5) Modalités de la mise à disposition : :

La mise à disposition est prononcée, **après accord du fonctionnaire intéressé**, par arrêté du ministre dont relève l'agent (Cf. : articles 2, 3 et 4 Décret 85-986) ou, lorsqu'elle concerne deux services déconcentrés de l'Etat, par arrêté du Préfet (article 2, alinéa 2 Décret 85-986).

Lorsque la mise à disposition s'effectue au profit d'un organisme d'intérêt général ou d'un organisme à caractère associatif assurant une mission d'intérêt général, elle ne peut intervenir qu'après signature d'une convention entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil. Cette convention définit notamment le nombre de fonctionnaires mis à disposition, la nature, le

niveau des activités qu'ils exercent, leurs conditions d'emploi, les modalités du contrôle et de l'évaluation de leurs activités et prévoit le remboursement par l'organisme d'accueil de la rémunération des fonctionnaires mis à disposition. Cependant, il peut être prévu l'exonération partielle ou totale, temporaire ou permanente de ce remboursement (convention de six ans maximum, renouvelable).

Les statuts particuliers peuvent fixer la proportion maximale des fonctionnaires susceptibles d'être mis à disposition.

Chaque administration doit établir un état faisant apparaître le nombre de ses agents mis à disposition ainsi que leur répartition entre les administrations, organisations internationales intergouvernementales et les divers organismes bénéficiaires et le nombre et l'origine des agents mis à disposition.

6) Règles de gestion de la carrière des agents mis à disposition :

C'est l'administration, l'organisme ou l'organisation **d'accueil** qui fixe les **conditions de travail** des personnels mis à disposition auprès de lui [Cf. : C.A.A. Lyon 5 octobre 2004, req. n°00LY 00215 « ORIOL »].

Cependant, c'est l'administration **d'origine** qui délivre les autorisations de travail à **temps partiel** et autorise les **congés de formation**, après accord de l'administration, de l'organisme ou organisation d'accueil, mais c'est cette dernière qui supporte les dépenses occasionnées par cette formation.

C'est l'administration **d'origine** qui continue de supporter le **traitement** servi au fonctionnaire mis à disposi-

tion (article 41 Loi n°84-16) qui demeure dans son corps d'origine.

Le fonctionnaire mis à disposition d'un **organisme d'intérêt général** ou d'un **organisme à caractère associatif** qui assure une mission d'intérêt général ne peut percevoir aucun complément de rémunération, sauf pour l'accomplissement d'une mission d'intérêt public de coopération internationale.

Seule est autorisée l'indemnisation des frais et sujétions auxquels le fonctionnaire s'expose dans l'exercice de ses fonctions (article 12 Décret n°85-986).

Il a été jugé qu'il résultait des articles 1 et 12 du décret n°85-986 qu'un fonctionnaire mis à disposition d'un établissement public administratif de l'Etat, qui continue à percevoir de son administration d'origine la rémunération correspondant à son emploi, peut, en outre, bénéficier d'un complément de rémunération versé par ledit établissement [Cf. : C.E. 25 juillet 201, req. n°206 097 « Mme Cécile de BOSSON »].

Des arrêts de la Cour de Cassation ont suscité des interrogations concernant la situation de fonctionnaires mis à disposition d'organismes : la Cour a relevé l'existence d'un lien de subordination entre le fonctionnaire et l'organisme et rappelle que l'existence d'un lien de subordination juridique est ce qui caractérise un contrat de travail [Cf. : C. CASS. 20 décembre 1996 pourvoi n°A 92-40.641, arrêt n°408 P « A. REYHERME c/ALLIANCE FRANCAISE ; C. CASS. SOC. 13 mars 2001, arrêt n°1019 FSP + P, « NOËL F. c/Association D ; C. CASS. SOC. 11 octobre 2000, arrêt n°3881 FD » B. c/Association Dépt].

En cas de congé de maladie provenant d'une des causes exception-

nelles prévues à l'article L.27 du Code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, et si le fonctionnaire est atteint d'une invalidité résultant d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, il appartient à l'administration d'origine d'en supporter les charges (article 13 Décret n°85-986).

Le fonctionnaire mis à disposition demeure assujéti au **pouvoir disciplinaire** détenu par l'autorité administrative de son corps. L'autorité de l'administration d'origine qui exerce le pouvoir disciplinaire peut être saisie par l'administration, l'organisme ou l'organisation d'accueil.

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'administration ou l'organisme d'accueil (article 7 Décret n°85-986).

Concernant la **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 ou de l'organisation d'accueil et il est ensuite transmis à l'administration d'origine qui établit, elle, la notation.

Concernant les fonctionnaires mis à disposition d'un organisme à caractère associatif qui assure une mission d'intérêt général : un rapport sur la manière de servir est établi par le président de l'organisme d'accueil sous l'autorité directe duquel le fonctionnaire est placé. Ce rapport est transmis à l'administration d'origine qui établit la notation.

Le fonctionnaire mis à disposition est soumis au contrôle du corps d'inspection de son administration d'origine. Dans le cas où la notation

du fonctionnaire mis à disposition est effectuée par l'inspection dont il relève, l'organisme ou l'organisation d'accueil adresse à cette dernière un état des tâches et des missions attribuées au fonctionnaire mis à sa disposition.

Le fonctionnaire mis à disposition est électeur et éligible à la **CAP** de son corps.

7) La durée de la mise à disposition :

- La durée de la mise à disposition de fonctionnaires au profit :
 - ◆ d'une administration ou d'un établissement public de l'Etat,
 - ◆ ou d'une organisation internationale intergouvernementale,
 est fixée dans l'arrêté de mise à disposition. Elle ne peut excéder 3 ans mais est renouvelable.
- La durée de la mise à disposition de fonctionnaires concernant deux services déconcentrés relevant d'un même échelon territorial de l'Etat ne peut excéder 1 an mais est renouvelable dans la limite d'une durée totale maximum de 3 ans.
- La durée de la mise à disposition de fonctionnaires au profit d'un organisme d'intérêt général ou d'une organisation à caractère associatif assurant une mission d'intérêt général est fixée dans l'arrêté de mise à disposition. Elle ne peut excéder 3 ans mais peut être renouvelée (dans des conditions fixées par la convention signée avec l'administration d'origine).

L'autorité dont relève le fonctionnaire ne peut pas renouveler sa mise à disposition d'un organisme qui ne demande pas ce renouvellement

[Cf. : CE 17 octobre 2003, req. n°256 165 M. Jean-Luc C.]

N.B. : Concernant les personnels concernés par la **loi de décentralisation** (loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales) : il est prévu qu'à partir du 1er janvier 2005 et l'entrée en vigueur de la loi, les agents soient dans un premier temps mis à disposition des collectivités. Ils continuent à travailler dans leurs établissements et sous l'autorité de leur gestionnaire puis pourront exercer leur droit d'option (intégration dans la F.P.T., détachement sans limitation de durée).

8) La fin de la mise à disposition :

Au terme de la mise à disposition, si le fonctionnaire ne peut être affecté aux fonctions qu'il exerçait auparavant dans son administration d'origine, il reçoit une affectation dans un emploi correspondant à son grade.

La mise à disposition peut cependant

prendre fin avant le terme qui lui a été fixé : soit à la demande du fonctionnaire, soit à la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil ou du ministre ayant autorité sur le corps auquel appartient le fonctionnaire (article 6 Décret n°85-986). Dans le cas où il existe une convention entre l'organisme d'accueil et l'administration d'origine, la fin de la mise à disposition avant terme est soumise au respect des règles de préavis éventuellement prévues dans cette convention -sous réserve du cas de fin anticipée de la mise à disposition pour cause de faute disciplinaire-.

La mise à disposition cesse de plein droit lorsqu'un emploi de même nature devient vacant ou lorsqu'il est créé un emploi budgétaire correspondant à la fonction remplie par le fonctionnaire intéressé et permettant la nomination ou le détachement d'un fonctionnaire. L'agent concerné jusque-là mis à disposition bénéficie d'une priorité pour obtenir son détachement dans cet emploi (article 6, alinéa 2 Décret n°85-986).

Rédaction : UGFF

263 rue de Paris - Case 542 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01.48.18.82.31 — Télécopieur : 01.48.18.82.11

Mél : ugff@cgt.fr — Site : www.ugff.cgt.fr

Directeur de la publication : Bernard Branche

N° Commission Paritaire : 0907 S 06197 - Prix : 1,5 €

Réalisation :



4, rue Saint Lubin — 45300 Yèvre-le-Châtel

Publicom91@wanadoo.fr

Tél. : 02 38 32 50 06 - Fax : 02 38 32 50 07