FICHE STATUT

Position n° 7

La mise à disposition 2ème volet

« La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son cadre d'emplois d'origine, est réputé y occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante mais qui effectue son service dans une autre administration que la sienne ». Cette modalité particulière de la position d'activité est régie par les articles 61 à 63 de la loi du 26 janvier 1984 et par le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 modifié par le décret n° 2011-541 du 17 mai 2011.

DISPOSITIONS APPLICABLES AU FONCTIONNAIRE MIS A DISPOSITION

L'administration ou l'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des fonctionnaires mis à disposition.

Les congés :

- Congés annuels :

C'est l'organisme d'accueil qui prend les décisions relatives aux congés annuels des fonctionnaires mis à sa disposition.
Il doit toutefois en informer la collectivité ou l'établissement d'origine.
Dans le cas où existent plusieurs organismes d'accueil, c'est l'administration d'origine qui prend les décisions concernant les congés mais après accord des organismes d'accueil. Lorsque les organismes d'accueil sont en désaccord, la décision qui prévaut est celle de l'organisme d'accueil qui emploie le plus longtemps le fonctionnaire. Si des organismes d'accueil emploient l'agent pour une même durée, la décision de l'administration d'origine s'impose à eux. Pour les agents mis à disposition pour une quotité inférieure ou égale à 17h30 hebdomadaire, les décisions relatives à leurs congés sont prises par l'administration d'origine. Si la mise à disposition intervient auprès d'organisme de type association, les décisions en matière de congés annuels sont prises par l'administration d'origine après avis de l'organisme d'accueil.

- Formation :

L'administration d'origine prend les décisions relatives au bénéfice du droit individuel à la formation après avis du ou des organismes d'accueil.

- Indisponibilités :

L'employeur d'origine prend les décisions relatives aux congés suivants :

- congé de longue maladie, congé de longue durée
- temps partiel thérapeutique
- congé pour maternité, pour paternité ou pour adoption
- congé de formation professionnelle
- congé pour formation syndicale
- congés jeunesse
- congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie
- congé de représentation

L'administration d'origine supporte seule la charge des prestations servies durant les congés liés à un accident de travail ou une maladie professionnelle. Par ailleurs, elle verse, le cas échéant, l'allocation temporaire d'invalidité.

La rémunération :

Le fonctionnaire mis à disposition continue à percevoir la rémunération correspondant au grade et à l'échelon qu'il détient dans son administration d'origine.
Cette rémunération comprend le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire (article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Le fonctionnaire peut par ailleurs être indemnisé par l'organisme d'accueil des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions, suivant les règles en vigueur en leur sein. Cette indemnisation doit être prévue dans la convention.

Le pouvoir disciplinaire :

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'administration d'origine saisie le cas échéant par le ou les organismes d'accueil.

La notation :

Le supérieur hiérarchique au sein de l'organisme d'accueil établit un rapport sur le fonctionnaire mis à disposition avec une proposition de notation. Ce rapport est rédigé après un entretien individuel, il est transmis au fonctionnaire qui peut y apporter ses observations et à l'administration d'origine qui établit la notation. En cas de mise à disposition auprès d'une collectivité territoriale, ce supérieur hiérarchique fait une proposition de notation.

En cas de pluralité d'organismes d'accueil, chacun établit un rapport assorti d'une proposition de notation et l'administration d'origine établit la notation définitive en prenant en compte l'ensemble de ces informations.

L'entretien professionnel annuel:

Le cas échéant, l'entretien professionnel annuel est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'organisme d'accueil, en cas de pluralité d'employeurs celui-ci a lieu dans chacun des organismes d'accueil. Le compte-rendu établi à l'issue de l'entretien est transmis au fonctionnaire qui peut y apporter ses observations et à l'administration d'origine.

L' avancement :

Le fonctionnaire mis à disposition peut prétendre à un avancement d'échelon dans les mêmes conditions que s'il était resté en position d'activité dans sa collectivité d'origine.

Concernant l'avancement de grade, les conditions d'ancienneté ou de durée sont appréciées de la même manière que lorsqu'il exerçait ses fonctions dans sa collectivité d'origine.

FIN DE LA MISE A DISPOSITION

Cessation au terme de la mise à disposition :

La mise à disposition peut prendre fin au terme initialement fixé par les parties.

Par voie de mutation ou de détachement :

Lorsque le fonctionnaire est mis à disposition auprès de l'une des collectivités territoriales ou d'un établissement public pour y effectuer la totalité de son service et pour exercer des fonctions correspondants à son grade, en cas d'emploi vacant, la collectivité d'accueil doit lui proposer une mutation ou un détachement dans un délai de 3 ans maximum.

Fin anticipée :

La mise à disposition peut prendre fin avant le terme fixé initialement dans le respect des règles de préavis prévues dans la convention à la demande :

- de l'organisme d'accueil,
- de la collectivité d'origine,
- du fonctionnaire concerné.

S'il y a pluralité d'organismes d'accueil, la fin de la mise à disposition peut s'appliquer à une partie seulement d'entre eux. Les autres organismes doivent en être informés.

Réintégration du fonctionnaire :

A l'issue de sa mise à disposition, le fonctionnaire qui ne peut être affecté aux fonctions qu'il exerçait précédemment dans son service d'origine reçoit une affectation dans l'un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper dans les règles fixées au 2ème alinéa de l'article 54 de la loi du 26 janvier 1984.