

n° 395
Février 2023

Étude

statutaire

La mise à disposition



Le pôle assistance statutaire
vous informe

REFERENCES

- Code Général de la Fonction Publique,
- Code général des collectivités territoriales,
- Code de la sécurité intérieure,
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- 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.

I] Définition et intérêt du dispositif	4
II] Le régime général de la mise à disposition	4
II. A – La mise à disposition des fonctionnaires territoriaux	4
II. A. 1 – Les fonctionnaires concernés	4
II. A. 2 – Les cas de mise à disposition	4
II. A. 3 – Conditions et procédure de mise à disposition	5
II. A. 4 – La situation de l’agent mis à disposition	6
II. A. 5 – La gestion du fonctionnaire mis à disposition	7
II. A. 6 – La durée et la cessation de la mise à disposition	8
II. A. 7 – Le recrutement du fonctionnaire mis à disposition	9
II. B – Le rapport annuel	9
III] Les régimes particuliers de mise à disposition	9
III.A - La mise à disposition des agents contractuels en contrat à durée indéterminée	9
III.B - La mise à disposition des personnels de droit privé	10
III. C – Les mises à disposition par les Centres de Gestion	11
III. C. 1 – La mise à disposition de personnel.....	111
III. C. 2 – La mise à disposition d’agents chargés de la mise en oeuvre des règles d’hygiène et de sécurité et d’agents chargés d’une fonction d’inspection (« ACFI »)	111
III. C. 3 – La mise à disposition auprès d’employeurs privés	122
III. C. 4 – La mise à disposition des fonctionnaires pris en charge	122
III. D – La mise à disposition pour mandat syndical.....	12
III. E – Les mises à disposition dans le cadre intercommunal.....	122
III. E. 1 – La mise à disposition d’un assistant de prévention ou d’un conseiller de prévention.....	122
III. E. 2 – La mutualisation de service	133
III. E. 3 – La création d’une police intercommunale	133
III. F – Les autres cas de mise à disposition	144
III. F. 1 – La mise en commun d’agents de police municipale	144
III. F. 2 – La mise en commun de gardes champêtres	144
III. F. 3 – La mise à disposition pour exercer les fonctions de membres du conseil d’administration d’une mutuelle	155
III. F. 4 – La mise à disposition des collaborateurs de cabinet du Président du conseil régional.....	155

I] Définition et intérêt du dispositif

La mise à disposition est prévue par le Code général de la fonction publique.

Les modalités et les conditions d'application de la mise à disposition sont précisées par le 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 mise à disposition correspond à « **la situation du fonctionnaire qui demeure dans son cadre d'emplois ou corps d'origine, est réputé y occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir** ». Il ne s'agit pas d'une position administrative puisqu'elle n'a pas d'incidence statutaire sur la carrière et la réintégration du fonctionnaire mis à disposition.

- *Art. L. 512-6 du CGFP*

L'intérêt du dispositif est de proposer une certaine mobilité permettant d'exercer la totalité ou une partie des fonctions du fonctionnaire dans une autre structure que la sienne.

II] Le régime général de la mise à disposition

Il s'agit des cas de mise à disposition prévus par le Code général de la fonction publique et le décret n°2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition.

- *Art. L. 512-12 à L512-15 du CGFP*

II. A – La mise à disposition des fonctionnaires territoriaux

II. A. 1 – Les fonctionnaires concernés

La mise à disposition des fonctionnaires territoriaux est prévue par le code général de la fonction publique.

En cas d'insuffisance des possibilités de mutation et dans toute la mesure compatible avec les nécessités de fonctionnement du service, l'autorité territoriale en fait bénéficier en priorité :

- les fonctionnaires séparés, pour des raisons professionnelles, de leur conjoint ou de leur partenaire de PACS,
- les fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés relevant de l'une des catégories définies à l'**art. L. 131-8 code général de la fonction publique**,
- les fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant au sens des articles L. 3142-16 et suivants du code du travail (**art. L. 3142-16 code du travail**).

- *Art. L. 512-28 du CGFP*

Le régime juridique de la mise à disposition n'intègre pas les fonctionnaires stagiaires. Ces derniers sont nommés dans un emploi permanent d'une collectivité locale, ils accomplissent les fonctions afférentes à leur emploi et n'ont vocation qu'à être titularisés dans leur grade.

- *Art. 1 décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992*

NDLR : Sauf mise à disposition dans le cadre de la création d'une police intercommunale (cf. III. E. 3 – La création d'une police intercommunale).

II. A. 2 – Les cas de mise à disposition

Le fonctionnaire peut être mis à disposition auprès d'un ou plusieurs organismes pour y effectuer tout ou partie de son service.

La mise à disposition est possible auprès :

- des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

- des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ;
- des établissements relevant de la fonction publique hospitalière ;
- des groupements d'intérêt public ;
- des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales confiées à ces organismes ; ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public
- d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne ;
- des organisations internationales intergouvernementales ;
- d'un Etat étranger, auprès de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet Etat ou auprès d'un Etat fédéré, à la condition que le fonctionnaire mis à disposition conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec son administration d'origine.
- du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, pour l'exercice de ses missions ;
- *Art. L. 512-8 du CGFP et L. 512-13 du CGFP*

NDLR : *Sauf cas particuliers de mise à disposition cf. III. Les régimes particuliers de mise à disposition.*

II. A. 3 – Conditions et procédure de mise à disposition

La mise à disposition nécessite **l'accord préalable du fonctionnaire**.

- *Art. L. 512-7 du CGFP*

Elle est prononcée par **arrêté** de l'autorité territoriale.

L'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'établissement public administratif d'accueil en **est informée préalablement**.

Une **convention** conclue entre la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine et l'organisme d'accueil prévoit les conditions de la mise à disposition.

- *Art. 1 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008*

Lorsque la mise à disposition est prononcée au profit d'un organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique, d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un Etat étranger, l'arrêté ainsi que la convention sont soumis à l'obligation de transmission au représentant de l'Etat.

A. La convention de mise à disposition

La convention définit les conditions de mise en œuvre et le déroulement de la mise à disposition. La convention peut porter sur un ou plusieurs agents mis à disposition auprès du même organisme d'accueil.

- *Art. 2 et 6 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008*

La convention a notamment pour objet de préciser la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition, ses conditions d'emploi, les modalités du contrôle et de l'évaluation de ses activités. Lorsque la mise à disposition est prononcée au profit d'un organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique, la convention précise les missions de service public confiées à l'agent.

Elle prévoit également les modalités de remboursement du coût de la mise à disposition par l'organisme d'accueil à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'origine.

Cas particuliers : pluralité d'organismes d'accueil

En cas de pluralité d'organismes d'accueil, une convention est passée entre l'administration d'origine et chacun d'eux.

Lorsque le fonctionnaire est mis à disposition auprès de plusieurs organismes d'accueil, le remboursement sera effectué au prorata de la quotité de travail dans chaque organisme.

Le remboursement couvre la **rémunération** du fonctionnaire mis à disposition ainsi que les **cotisations** et les **contributions afférentes**.

La rémunération maintenue en cas de congé de maladie ordinaire d'une part, et la rémunération, l'indemnité forfaitaire ou l'allocation de formation versée au fonctionnaire durant un congé de formation professionnelle ou une action au titre du compte personnel de formation sont à la charge de la collectivité d'origine.

La convention de mise à disposition peut toutefois en prévoir le remboursement.

- Art. 6 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008

Dérogation à la règle de remboursement :

- Mise à disposition entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché.
- Mise à disposition, auprès du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, auprès d'une organisation internationale intergouvernementale, d'un Etat étranger, auprès de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet Etat ou auprès d'un Etat fédéré.

Dans ce cas, l'étendue et la durée de cette dérogation sont précisées par la convention, conformément à une décision de l'assemblée délibérante.

La convention de mise à disposition et ses avenants sont transmis, préalablement à leur signature, au fonctionnaire afin de recueillir son accord sur la nature des activités confiées et ses conditions d'emploi.

NDLR : Sauf cas particuliers de mise à disposition cf. III. Les régimes particuliers de mise à disposition.

Toute modification d'un élément constitutif de la convention fait l'objet d'un avenant et d'un arrêté.

B. L'arrêté de mise à disposition

L'arrêté indique le ou les organismes auprès desquels le fonctionnaire accomplit son service et la quotité du temps de travail qu'il effectue au sein de chacun d'eux.

- Article 1 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008

II. A. 4 – La situation de l'agent mis à disposition

A. 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.

Le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 prévoit désormais la possibilité d'instaurer **un éventuel complément de rémunération** dûment justifié, selon les règles applicables aux personnels exerçant leurs fonctions dans l'organisme d'accueil.

- Art. 9 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008

B. Les frais de déplacement

Le fonctionnaire mis à disposition peut être indemnisé par le ou les organismes d'accueil des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions suivant les règles en vigueur en leur sein.

La convention précise, s'il y'a lieu, la nature du complément de rémunération dont peut bénéficier le fonctionnaire mis à disposition.

- Art. 9 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008

C. L'entretien professionnel

L'agent mis à disposition est soumis à un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend dans l'organisme ou l'administration d'accueil. Il donne lieu à un compte rendu transmis à l'autorité territoriale d'origine et au fonctionnaire, lequel peut émettre des observations.

En cas de pluralité d'employeurs, l'entretien professionnel a lieu dans chacune des administrations ou organismes d'accueil.

Les comptes rendus auxquels il donne lieu sont transmis à l'autorité d'origine en vue de l'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire.

- *Art. 8-1 du décret n° 2008- 580 du 18 juin 2008*

D. La discipline

Le pouvoir disciplinaire est exercé par l'administration d'origine qui peut être saisie par l'organisme d'accueil.

- *Art. 7 du décret n° 2008- 580 du 18 juin 2008*

E. Le respect des règles de déontologie

Le fonctionnaire reste soumis aux obligations, découlant notamment des articles L. 121-1 à L. 125-3 du code général de la fonction publique, en matière de déontologie. L'agent public est tenu à « l'obligation de neutralité » et exerce ses fonctions « avec dignité, impartialité et probité ».

- *Art. 121-1 à L. 125-3 du CGFP*

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique peut s'opposer au cumul d'activités ou à sa poursuite, si l'intérêt du service le justifie ou si ce cumul est incompatible avec les fonctions exercées par l'agent ou l'emploi qu'il occupe au regard des obligations déontologiques.

- *Art. 17 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020*

Elle examine si cette activité porte atteinte à la dignité des fonctions précédemment exercées ou risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service.

En cas de doute, les agents peuvent facultativement saisir le référent déontologue du Centre de Gestion lors d'une procédure écrite.

II. A. 5 – La gestion du fonctionnaire mis à disposition

Le fonctionnaire mis à disposition « demeure dans son cadre d'emplois ou corps d'origine, est réputé y occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais exerce ses fonctions hors de l'administration où il a vocation à servir. »

- *Art. L. 512-6 du CGFP*

La mise à disposition n'a pas d'incidence sur la carrière du fonctionnaire et reste gérée par la collectivité locale ou l'établissement public d'origine.

Cependant, le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 reconnaît un certain pouvoir de gestion et de décision à l'organisme d'accueil en vue du bon déroulement de la mise à disposition.

A. Les décisions relevant de l'organisme d'accueil

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

- *Art. 6 du décret n° 2008- 580 du 18 juin 2008*

Il prend les décisions relatives aux congés annuels et aux congés de maladie ordinaire.

Il supporte les dépenses occasionnées par les actions de formation dont il fait bénéficier l'agent.

Dérogations :

Pluralité d'organismes d'accueil

En cas de pluralité d'organismes d'accueil, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine prend les décisions relatives aux congés susvisés après accord des organismes d'accueil.

En cas de désaccord des organismes d'accueil, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine fait sienne la décision de celui qui emploie le plus longtemps le fonctionnaire en cause. Si deux ou plusieurs organismes d'accueil l'emploient pour une durée identique, la décision de la collectivité s'impose aux organismes d'accueil.

Mise à disposition pour une quotité égale ou inférieure à 17h30

Lorsque le fonctionnaire est mis à disposition pour une quotité de travail égale ou inférieure au mi-temps, ces décisions reviennent à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'origine. Si l'organisme d'accueil est un organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique ces mêmes décisions sont prises par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine de l'agent après avis de cet organisme.

Mise à disposition 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.

B. Les décisions relevant de la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine

La collectivité d'origine prend les décisions relatives :

- aux congés, autres que congés annuels et congés de maladie ordinaire,
- au compte personnel de formation après avis du ou des organismes d'accueil,
- à l'aménagement de la durée de travail.

- Article 6 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008

La collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine supporte également les charges pouvant résulter des congés pour invalidité temporaire imputable au service et de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI).

II. A. 6 – La durée et la cessation de la mise à disposition

A. La durée et le renouvellement de la mise à disposition

La durée de la mise à disposition est fixée dans l'arrêté la prononçant. **Elle est prononcée pour une durée maximale de trois ans et peut être renouvelée par périodes ne pouvant excéder cette durée.**

- Art. 3 du décret n° 2008- 580 du 18 juin 2008

B. La cessation de la mise à disposition

La mise à disposition peut prendre fin avant le terme prévu par l'arrêté de l'autorité territoriale, sur demande de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'origine, de l'organisme d'accueil ou du fonctionnaire.

La cessation avant terme s'effectue dans le respect des règles de préavis prévues dans la convention de mise à disposition. En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition par accord entre la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine et l'organisme d'accueil.

- Art. 5 du décret n° 2008- 580 du 18 juin 2008

Cas particulier : plusieurs organismes d'accueil

En cas de pluralité d'organismes d'accueil, la fin de la mise à disposition peut s'appliquer à une partie seulement d'entre eux. Dans ce cas, les autres organismes d'accueil en sont informés.

La cessation anticipée et la cessation à terme de la mise à disposition, entraînent la réintégration du fonctionnaire.

II. A. 7 – Le recrutement du fonctionnaire mis à disposition

Le fonctionnaire mis à disposition auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public pour y effectuer la totalité de son service se voit proposer, lorsqu'existe un cadre d'emplois de niveau comparable au sein de la collectivité ou de l'établissement d'accueil et qu'il est admis à poursuivre sa mise à disposition au-delà d'une durée de trois ans, une mutation, un détachement ou une intégration directe dans ce cadre d'emplois. Le fonctionnaire acceptant cette proposition peut continuer à exercer dans ces conditions, les mêmes fonctions.

En vue de l'intégration dans le cadre d'emplois d'accueil à l'issue du détachement, la durée de service effectuée par le fonctionnaire pendant sa mise à disposition est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

- *Art. 4 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008*

II. B – Le rapport annuel

Ces mises à disposition font l'objet d'un rapport social unique de l'exécutif de la collectivité territoriale, du Président de l'établissement public ou du Président du Centre de gestion au comité social territorial compétent pour l'ensemble des services de la collectivité ou de l'établissement ou l'ensemble des collectivités et établissements affiliés. Ce rapport précise le nombre d'agents mis à disposition, les organismes bénéficiaires de ces mises à disposition, ainsi que le nombre des personnels de droit privé mis à disposition.

- *Art. 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983*

Le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 précise que le rapport annuel comprend le nombre d'agents mis à disposition de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, leurs administrations et organismes d'origine, le nombre de fonctionnaires de cette collectivité territoriale ou de cet établissement public mis à disposition d'autres organismes ou administrations, ainsi que la quotité de temps de travail représentée par ces mises à disposition.

- *Art. 12 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008*

NDLR : Conformément à l'article 11 de l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021, ces dispositions sont abrogées à compter du 1er mars 2022. Toutefois, aux termes du 2° de l'article 8 les deuxième à seizième alinéas et deuxième à quatrième phrases du dernier alinéa du I de l'article 9 bis A sont abrogés à compter de l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires correspondantes du code général de la fonction publique.

III] Les régimes particuliers de mise à disposition

En dehors de la mise à disposition des fonctionnaires titulaires, il est désormais possible de mettre à disposition des personnels de droit privé auprès des collectivités locales et de leurs établissements publics.

Ces mises à disposition présentent certaines spécificités et sont dotées d'un régime juridique particulier.

III. A – La mise à disposition des agents contractuels en contrat à durée indéterminée

Depuis la publication de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, **la mise à disposition est possible pour les agents contractuels en contrat à durée à indéterminée (CDI).**

- *Art. L. 516-1 du CGFP*

- 1°) Pour les agents employés par une collectivité territoriale :
 - a) Soit auprès d'un établissement public dont il dépend ;
 - b) Soit, lorsque cette collectivité est membre d'un établissement public de coopération intercommunale, auprès de ce dernier ou auprès d'un établissement public dont il dépend ;
- 2°) Pour les agents employés par un établissement public, auprès de la commune dont elle dépend ;
- 3°) Pour les agents employés par un établissement public de coopération intercommunale, auprès de l'une des communes qui en est membre ou de l'un des établissements publics dont il dépend ;
- 4°) Pour les agents de la métropole de Lyon, auprès d'une commune mentionnée à l'article L. 2581-1 du code général des collectivités territoriales ou d'un établissement public dont il dépend ou dont elle est membre ;
- 5°) Pour les agents employés par une collectivité territoriale ou un établissement public, auprès des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ou des établissements mentionnés à l'article L. 5.

Leur mise à disposition intervient dans les conditions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

- *Art. 35-1 du décret n° 88- 145 du 15 février 1988*

NDLR : [Voir l'étude n°482 « Les agents contractuels » disponible sur le site *cdg76-extranet.fr*](#)

III. B- La mise à disposition des personnels de droit privé

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs peuvent, lorsque des fonctions exercées en leur sein nécessitent une qualification technique spécialisée, bénéficier de la mise à disposition de personnels de droit privé.

La mise à disposition est subordonnée aux besoins du service et ne concerne que les missions ou les projets déterminés qui ne pourraient être menés à bien sans les qualifications techniques spécialisées détenues par le salarié de droit privé.

La mise à disposition s'applique pour la durée de la mission ou du projet, dans la limite de quatre ans. Elle peut prendre fin à la demande d'une des deux parties.

- *Art. L. 334-1 du CGFP*

Cette mise à disposition est assortie du remboursement par la collectivité territoriale ou l'établissement public des rémunérations, charges sociales, frais professionnels et avantages en nature des intéressés et de la passation d'une convention avec leur employeur.

Les personnels ainsi mis à disposition sont soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où ils servent et aux obligations s'imposant aux fonctionnaires.

Le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 précise les conditions d'application de la mise à disposition des salariés de droit privé.

- *Art. 11 du décret n° 2008- 580 du 18 juin 2008*

La mise à disposition est subordonnée à la signature d'une **convention** dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires. La convention est conclue entre l'administration d'accueil et l'employeur du salarié intéressé, qui doit recevoir l'accord de celui-ci.

Elle est ensuite soumise à l'approbation de l'assemblée délibérante et doit prévoir les modalités du remboursement. La mise à disposition prend fin au terme du projet, de la mission ou au terme du délai de quatre ans. Elle peut prendre fin à la demande d'une des parties selon les modalités à définir dans la convention.

Les règles déontologiques et pénales qui s'imposent aux fonctionnaires sont opposables aux personnels de droit privé mis à disposition. Les fonctions susceptibles de les exposer aux sanctions prévues aux articles 432-12 et 432-13 du code pénal ne peuvent leur être confiées. Les salariés de droit privé sont tenus de se conformer aux instructions de leur supérieur hiérarchique.

Le Comité Social territorial connaît des projets d'organisation ou d'activités du service qui donnent lieu à l'accueil de salariés de droit privé mis à disposition. Les mises à disposition de personnels de droit privé sont enfin intégrées dans le rapport annuel susvisé.

NDLR : Voir II. B – Le rapport annuel.

III. C – Les mises à disposition par les Centres de Gestion

III. C. 1 – La mise à disposition de personnel

Les Centres de Gestion peuvent mettre des agents à disposition des collectivités locales et de leurs établissements publics qui le **demandent en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires.**

- Art. L. 452-44 du CGFP

Ils peuvent également mettre des fonctionnaires à disposition en vue de les affecter à des missions permanentes à temps complet ou non complet.

NDLR : Afin de répondre efficacement à vos besoins temporaires en personnel et vous aider à assurer la continuité du service public local, le Centre de Gestion de la Seine-Maritime vous propose un service « Missions temporaires » pour faire face au remplacement d'agents momentanément indisponibles ainsi qu'à des besoins occasionnels ou saisonniers. (Contact : Elsa BRULIN, Responsable Service recrutement tél : 02.35.59.41.83, elsa.brulin@cdg76.fr).

III. C. 2 – La mise à disposition d'agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité et d'agents chargés d'une fonction d'inspection (« ACFI »)

Les Centres de gestion peuvent mettre à disposition, pour tout ou partie de leur temps, des agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité : assistants de prévention et conseillers de prévention, lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifie.

Ces agents peuvent être mis à disposition, pour tout ou partie de leur temps, par la commune, l'établissement public intercommunal dont dépend la commune, ou par le Centre de gestion. Ils exercent alors leur mission sous la responsabilité de l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont mis à disposition.

- Art.4 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 – Art L. 812-1 du CGFP

Les Centres de gestion peuvent également mettre à disposition des agents chargés d'assurer une fonction d'inspection (« ACFI ») dans le domaine de la santé et de la sécurité.

- Art. L. 812-2 du CGFP

NDLR : Afin d'assurer une véritable politique de prévention des risques professionnels, le Centre de Gestion de la Seine-Maritime vous propose une mission d'Inspection, une mission expertise en ergonomie et hygiène et sécurité ainsi qu'une mission d'assistance à la réalisation du Document Unique d'évaluation des risques professionnels. (Contact : Marine AZEVEDO, Responsable du Service prévention des risques professionnels - tél : 02.79.18.11.61 marine.azevedo@cdg76.fr).

III. C. 3 – La mise à disposition auprès d’employeurs privés

Lorsque les besoins des communes de moins de 3 500 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) composés exclusivement de communes de cette catégorie permettent le recrutement d'un agent à temps non complet pour une durée cumulée de service au moins égale à la moitié de la durée légale du travail, les Centres de gestion peuvent procéder à un recrutement pour une durée supérieure.

- *Art. L. 452-48 du CGFP*

Une fois recruté, ils peuvent mettre l'agent, avec son accord, pour le temps restant disponible, à la disposition d'un ou plusieurs employeurs privés auprès desquels il peut accomplir toute activité compatible avec son emploi public au regard des règles relatives à la déontologie.

Cette mise à disposition fait l'objet d'une convention qui prévoit le remboursement par le ou les employeurs privés au centre de gestion du salaire et des charges afférentes au prorata du temps passé à son ou à leur service. La mise à disposition n'est pas possible auprès d'une entreprise dans laquelle l'agent ou les maires des communes concernées ont des intérêts.

III. C. 4 – La mise à disposition des fonctionnaires pris en charge

A l’occasion d’une suppression d’emploi, lorsqu’aucun emploi correspondant à son grade ne lui a été proposé, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an. Pendant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade lui est proposé en priorité. Est également étudiée la possibilité de détachement ou d’intégration directe du fonctionnaire sur un emploi équivalent d’un autre cadre d’emplois au sein de la même collectivité ou de l’établissement.

- *Art. L. 542-1 à L. 542-5 du CGFP*

Au terme de la période de surnombre, le fonctionnaire qui n’a pu être reclassé est pris en charge par le Centre de gestion qui peut lui confier des missions, y compris dans le cadre d’une mise à disposition réalisée dans les conditions prévues aux articles L. 512-6 à L. 512-17 du CGFP et lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade.

III. D – La mise à disposition pour mandat syndical

Sous réserve des nécessités du service, les collectivités locales et leurs établissements publics mettent des fonctionnaires à la disposition des organisations syndicales. Dans ce cas, ils sont remboursés des charges salariales de toute nature correspondantes par une dotation particulière prélevée sur les ressources affectées à la dotation globale de fonctionnement.

- *Art. L. 213-3 du CGFP*

Les agents contractuels peuvent également bénéficier d'une telle mise à disposition.

- *Art. L. 212-1 du CGFP*

Leur mise à disposition intervient dans les conditions du décret n° 85-447 du 23 avril 1985 relatif à la mise à disposition auprès d'une organisation syndicale.

- *Décret n° 85-447 du 23 avril 1985*

III. E – Les mises à disposition dans le cadre intercommunal

III. E. 1 – La mise à disposition d’un assistant de prévention ou d’un conseiller de prévention

Les agents chargés d'assurer sous la responsabilité de l'autorité territoriale la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité peuvent être mis à disposition, pour tout ou partie de leur temps, par une commune ou l'EPCI dont est membre la commune.

- *Art. L. 812-1 du CGFP*

Ces agents exercent alors leur mission sous la responsabilité de l'autorité territoriale auprès de laquelle il sont mis à disposition.

III. E. 2 – La mutualisation de service

Le Code Général des Collectivités Territoriale (CGCT) organise une mutualisation des services et des personnels à l'échelle intercommunale.

Pour plus d'informations, voir notre page sur le [site](#) du CDG76.

- *Art. L. 5211-4-1 du CGCT*

Dans le cadre d'une bonne organisation des services, une commune peut conserver tout ou partie du service concerné par le transfert de compétences à un EPCI dont elle est membre. Dans cette hypothèse, ces services sont en tout ou partie mis à disposition de l'EPCI, pour l'exercice des compétences de celui-ci.

De même, les services d'un EPCI peuvent être en tout ou partie mis à disposition d'une ou plusieurs de ses communes membres, pour l'exercice de leurs compétences, lorsque cette mise à disposition présente un intérêt dans le cadre d'une bonne organisation des services.

III. E. 3 – La création d'une police intercommunale

A. [Le recrutement d'agents de police municipale par un EPCI](#)

A la demande de plusieurs communes appartenant à un même EPCI à fiscalité propre, celui-ci peut recruter un ou plusieurs agents de police municipale.

- *Art. L. 2212-5 du CGCT*

Le recrutement intervient après délibération des deux tiers au moins des conseils municipaux des communes intéressées représentant plus de la moitié de la population totale de celles-ci, ou de la moitié au moins des conseils municipaux des communes représentant les deux tiers de la population.

Les agents de police sont ainsi recrutés en vue d'être mis à disposition de l'ensemble de ces communes.

Ils exercent, sur le territoire de chaque commune où ils sont affectés, les compétences mentionnées à l'article L. 511-1, sans préjudice des compétences de police judiciaire qui leur sont dévolues par le code de procédure pénale et par les lois pénales spéciales.

Pendant l'exercice de leurs fonctions sur le territoire d'une commune, ils sont placés sous l'autorité du maire de cette commune.

Le CGCT précise expressément que leur nomination en qualité de fonctionnaires stagiaires ne fait pas obstacle à leur mise à disposition.

B. [Le recrutement de gardes champêtres par un EPCI](#)

- ✓ **Le président d'un EPCI à fiscalité propre peut recruter, un ou plusieurs gardes champêtres, en vue de les mettre à la disposition de l'ensemble des communes membres de l'EPCI**

Le recrutement est autorisé par délibérations concordantes de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre et de deux tiers au moins des conseils municipaux des communes représentant plus de la moitié de la population totale de celles-ci ou de la moitié au moins des conseils municipaux des communes représentant les deux tiers de la population totale de celles-ci.

Le conseil municipal de chaque commune membre dispose d'un délai de trois mois, à compter de la notification au maire de la délibération de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale, pour se prononcer sur la décision de recrutement proposée. A défaut de délibération dans ce délai, sa décision est réputée favorable.

- ✓ **Un EPCI peut mettre à disposition d'un autre EPCI ou d'une commune non membre de son établissement le ou les gardes champêtres** qu'il a recrutés, dans des conditions prévues par une convention transmise au représentant de l'Etat dans le département. Cette convention précise les modalités d'organisation et de financement de la mise à disposition des gardes champêtres et de leurs équipements.

Pendant l'exercice de leurs fonctions sur le territoire d'une commune, ils sont placés sous l'autorité du maire de cette commune.

- *Art. L. 2213-17 du CGCT – Art. L. 522-2 du CSI*

III. F – Les autres cas de mise à disposition

III. F. 1 – La mise en commun d'agents de police municipale

Les communes de moins de 20 000 habitants formant un ensemble de moins de 50 000 habitants d'un seul tenant peuvent avoir un ou plusieurs agents de police municipale en commun, compétents sur le territoire de chacune d'entre elles.

- *Art. L. 2212-10 du CGCT*

Pendant l'exercice de leurs fonctions sur le territoire d'une commune, ces agents sont placés sous l'autorité du maire de cette commune.

Chaque agent de police municipale est de plein droit mis à disposition des autres communes par la commune qui l'emploie dans des conditions prévues par une convention transmise au représentant de l'Etat dans le département. Cette convention, conclue entre l'ensemble des communes intéressées, précise les modalités d'organisation et de financement de la mise en commun des agents et de leurs équipements.

Une convention de coordination des interventions doit également être conclue entre chaque commune et les services de l'Etat.

Une commune appartenant à un EPCI à fiscalité propre ne peut mettre en commun des agents de police municipale si l'EPCI en cause met des agents à disposition des communes dans les conditions prévues à l'article L. 512-2 du Code de la sécurité intérieure.

La mise à disposition des agents de police municipale relève également des dispositions du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008.

III. F. 2 – La mise en commun de gardes champêtres

Plusieurs communes peuvent avoir un ou plusieurs gardes champêtres en commun, compétents sur le territoire de chacune d'entre elles.

Chaque garde champêtre est de plein droit mis à la disposition des autres communes par la commune qui l'emploie, dans des conditions prévues par une convention transmise au Préfet du Département.

Cette convention, conclue entre l'ensemble des communes concernées, précise les modalités d'organisation et de financement de la mise en commun des gardes champêtres et de leurs équipements.

- *Art. L. 2213-17 du CGCT*

Une région, un département ou un établissement public chargé de la gestion d'un parc naturel régional peut recruter un ou plusieurs gardes champêtres compétents dans chacune des communes concernées. Dans ce cas, leur nomination est prononcée conjointement par le maire de chacune des communes et, respectivement, par le président du conseil régional, le président du conseil général ou le président de l'établissement public.

- *Art. L. 3211-8 du CGCT*
- *Art. L. 4231-6 du CGCT*

III. F. 3 – La mise à disposition pour exercer les fonctions de membres du conseil d'administration d'une mutuelle

Lorsque des attributions permanentes leur ont été confiées, **les fonctionnaires peuvent être placés, sur leur demande en mise à disposition pour exercer les fonctions de membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération.**

- *Art. L. 114-24 du code de la mutualité*

III. F. 4 – La mise à disposition des collaborateurs de cabinet du Président du conseil régional

Le Président du conseil régional peut mettre à la disposition du Président du comité économique et social (CES) de la région un ou plusieurs collaborateurs de son cabinet.

- *Art. 1 du décret n° 87- 1004 du 16 décembre 1987*



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime