



Les positions statutaires

In Fonction Publique n° 118 et n° 119 Mai/ juin 2005

Les fonctionnaires occupent une position statutaire.

Ils peuvent en changer, au cours de leur carrière, à plusieurs reprises.

La loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée prévoit (article 32) que le fonctionnaire est placé dans une des six positions suivantes :

- 1) Activité (à temps complet ou à temps partiel) et mise à disposition,**
- 2) Détachement.**
- 3) Position hors cadres.**
- 4) Disponibilité.**
- 5) Accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle,**
- 6) Congé parental et congé de présence parental | Un fonctionnaire ne peut être placé que dans une position statutaire et ne peut se retrouver dans deux positions en même temps.**

I LA POSITION D'ACTIVITE:

1) Texte :

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.

2) Définition :

L'activité est « la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade » (article 33, loi n°84-16).

En principe, le fonctionnaire en exercice se trouve en position d'activité qui est la position la plus répandue.

Le fonctionnaire en position d'activité peut également exercer ses fonctions pour le compte d'une autre administration que la sienne, tout en demeurant statutairement dans son corps d'origine ; il est alors mis à disposition.

3) Droits des fonctionnaires en activité :

Tout fonctionnaire en activité a droit à une rémunération et bénéficie d'avantages liés à cette situation (participation aux élections professionnelles...).

Le fonctionnaire en activité a droit :

- à un congé annuel avec traitement,
- à des congés de maladie,
- à des congés de longue maladie,
- à un congé de longue durée
- au congé pour maternité ou adoption,
- au congé de paternité ,
- au congé de formation professionnelle,
- au congé pour formation syndicale,
- au congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Ainsi un fonctionnaire en formation ou en congé est en position statutaire d'activité.
Il est à noter qu'un fonctionnaire bénéficiant d'une décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical est réputé être en position d'activité (article 33, loi n°84-16).

II-LE DETACHEMENT :

1) Les textes :

- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.
- Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat.
- Circulaire n°FP/3 n°2045 du 13 mars 2003 relative à la modification du régime de certaines positions statutaires des fonctionnaires de l'Etat.

2) Définition :

Le détachement est « la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite » (article 45 de la loi n°84-16).

3) Modalités du détachement :

Le détachement est prononcé soit sur la demande du fonctionnaire soit d'office (dans ce cas, la C.A.P. est alors obligatoirement consultée et le nouvel emploi doit être équivalent à l'ancien). Le fonctionnaire intéressé par un détachement fait acte de candidature quand il a personnellement connaissance d'un emploi l'intéressant et susceptible d'être ouvert au détachement.

Le détachement peut être de courte (moins de 6 mois) ou de longue durée (plus de 6 mois) et il est révocable.

Les stagiaires et non-titulaires ne peuvent bénéficier de cette position.

4) Les cas de détachement :

Il existe 14 cas de détachement limitativement énumérés dans le statut. Le détachement d'un fonctionnaire ne peut avoir lieu que dans l'un des cas de figure suivants (article 14, Décret n°85-986) :

- 1.** Détachement auprès d'une administration ou d'un établissement public de **l'Etat** dans un emploi conduisant à **pension** du Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite (CPCMR),
- 2.** Détachement auprès d'une **collectivité territoriale** ou d'un établissement public en relevant,
- 3.** Détachement pour participer à une **mission de coopération** (loi n°72-659 du 13 juillet 1972 relative à la situation du personnel civil de coopération culturelle, scientifique et technique auprès d'Etats étrangers, Décret n°73-321 du 15 mars 1973 modifié),
- 4.a** Détachement auprès d'une administration de l'Etat ou d'un établissement public de l'Etat dans un emploi **ne** conduisant **pas à pension** du CPCMR,
- 4.b** Détachement auprès d'une **entreprise publique** ou d'un **groupement d'intérêt public**,

5. Détachement auprès d'une **entreprise** ou d'un **organisme privé d'intérêt général ou de caractère associatif assurant des missions d'intérêt général** (sous réserve de précisions quant au nombre et à la nature des emplois pouvant être pourvus par des fonctionnaires contenues dans les statuts de l'entreprise ou de l'organisme ; les associations ou fondations reconnues d'utilité publique étant dispensées de cette formalité),
6. Détachement pour dispenser **un enseignement à l'étranger**,
- 7.a Détachement pour remplir **une mission d'intérêt public à l'étranger** ou auprès d'une **organisation internationale intergouvernementale**,
- 7.b Détachement pour effectuer **une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international** (dans des conditions prévues par une convention - Voir article 14 du Décret n°85-986),
8. Détachement pour exercer les fonctions de **membre du gouvernement** ou une **fonction publique élective** empêchant l'exercice normal de la fonction,
9. Détachement auprès d'une **entreprise privée**, d'un **organisme privé** ou d'un groupement d'intérêt public pour y exécuter des **travaux de recherche** d'intérêt national ou pour assurer le développement dans le domaine industriel et commercial de recherches de même nature,
10. Détachement pour l'accomplissement d'un **stage** ou d'une **période de scolarité préalable à la titularisation** dans un emploi permanent de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, ou pour suivre un **cycle de préparation** à un concours donnant accès à l'un de ces emplois,
11. Détachement pour exercer **un mandat syndical**,
12. Détachement auprès d'un **député, d'un sénateur** ou d'un représentant de la France au **Parlement européen** (il est à noter toutefois que les services accomplis en qualité d'assistant parlementaire ne peuvent être pris en compte au titre des années de services publics ou de services effectifs exigés dans le cadre de l'avancement de grade ou d'un concours interne de la Fonction publique puisqu'ils sont régis, pendant le temps de leur détachement, par le droit privé, le parlementaire employeur étant une personne privée (Cf.: C.A.A. Paris 17 décembre 1992, req. n°91PA00810 « GAREL » et réponse à une question d'un député n°48824 J.O. 9 octobre 2000, pages 5789 et suivantes),
13. Détachement pour contracter un engagement dans **l'armée française** ou pour exercer une activité dans la **réserve** opérationnelle (Cf.: loi n°99-894 portant organisation de la réserve militaire et paragraphe 1-1-2. de la circulaire du 13 mars 2003),
14. Détachement auprès de l'administration d'un **Etat membre** de la Communauté **européenne** ou de l'Etat partie à l'accord sur l'espace économique européen (Cf. : paragraphe II-2. circulaire du 13 mars 2003).

A noter qu'une procédure spécifique de détachement dans une entreprise existe pour certains membres des corps de personnel d'éducation, d'orientation et d'enseignement (Cf.: Décret n°2002-456 du 2 avril 2002 et Titre III du Décret n°85-986).

5) Les conditions de détachement :

Il est généralement prononcé par arrêté du ministre dont il relève, sur la demande de l'intéressé.

Dans certains cas (Cf.: article 16, Décret n°85-986), il nécessite l'avis conforme du ministre chargé de la Fonction publique (sur la simplification de la procédure par la suppression de certains contreseings : voir la circulaire du 13 mars 2003, paragraphe 1-1.1.).

Le détachement est de **plein droit** pour :

- les fonctionnaires détachés pour exercer des fonctions de membre du gouvernement, de l'Assemblée nationale, du Sénat, du Parlement européen ou accomplir un mandat local (dans les cas prévus par le Code général des collectivités territoriales, voir également paragraphe 1-1.2. circulaire du 13 mars 2003),
- les fonctionnaires exerçant un mandat syndical,
- les fonctionnaires accomplissant un stage ou une période de scolarité préalable à la titularisation ou suivant un cycle de préparation à un concours.

La décision de l'autorité compétente ne peut intervenir **qu'après avis de la ou des C.A.P. compétente(s)** (Cf. : article 50, Décret n°85-986).

Il est à noter que la proportion des postes susceptibles d'être **ouverts à la promotion interne** (par examen professionnel ou par inscription sur liste d'aptitude) est déterminée en tenant compte : non seulement du nombre de fonctionnaires nommés dans le corps à la suite d'un concours mais aussi du nombre de fonctionnaires détachés pour une période de longue durée dans le corps (Cf.: article 19, Décret n°85-986 et paragraphe II-1.1. circulaire du 13 mars 2003).

En outre, chaque administration doit établir un état faisant apparaître le nombre de ses agents détachés et leur répartition entre les administrations et organismes d'accueil ainsi que le nombre d'agents accueillis en détachement et leur origine. Cet état est inclus dans le rapport annuel soumis au C.T.P.

Les statuts particuliers peuvent fixer la proportion maximale des fonctionnaires susceptibles d'être détachés (les détachements pour exercer les fonctions de membre du gouvernement, une fonction publique élective ou un mandat syndical n'entrant pas en compte pour l'application de cette proportion).

6) Les effets du détachement sur la carrière :

- Le fonctionnaire détaché est « soumis **aux règles régissant la fonction** qu'il exerce par l'effet de son détachement » (article 45, loi n°84-16). Il est donc placé sous l'autorité des supérieurs hiérarchiques du service d'accueil.

Le fonctionnaire perçoit la **rémunération** de son emploi d'accueil. Il paie la retenue pour la constitution de la pension de retraite de son corps d'origine.

S'il est détaché d'office, il conserve sa rémunération, si celle du nouvel emploi est moins élevée. Les fonctionnaires détachés d'office le sont à grade équivalent et dans l'échelon comportant une rémunération égale ou immédiatement supérieure. Si le décret prévoit expressément le cas des détachés d'office, il reste silencieux quant à la rémunération en cas de détachement choisi.

Pendant longtemps, il a été considéré que les fonctionnaires détachés pouvaient bénéficier d'un supplément de rémunération dans la limite de 15 % de l'ensemble du traitement perçu antérieurement. Or, le Conseil d'Etat (*C.E. 13 novembre 1996 req. n°141317 « JANEZECK »*) a confirmé qu'aucune des positions législatives ou réglementaires ne prévoyait une telle limitation pour les fonctionnaires de l'Etat (le versement d'une rémunération excédant plus de 15 % la rémunération dans l'emploi d'origine n'est donc pas expressément prohibé). Mais il n'y a pas non plus de garantie ou de droit à percevoir des indemnités équivalentes ou même une rémunération équivalente.

- Le fonctionnaire détaché conserve son **droit à l'avancement** dans son corps d'origine. Certains statuts particuliers permettent au fonctionnaire d'avancer également dans le corps de détachement, ceci restant sans conséquence sur sa situation dans son corps d'origine.

Les droits en matière d'avancement d'un fonctionnaire détaché pour remplir un mandat syndical sont identiques à ceux des fonctionnaires bénéficiaires d'une décharge totale d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical.

- Concernant **les élections en C.A.P.** : les fonctionnaires détachés sont électeurs à la fois dans leur corps d'origine et dans le corps où ils sont détachés (article 12 Décret n°82-451 du 28 mai 1982 modifié).

- En matière de **pension** : l'administration, l'établissement public, la collectivité territoriale, l'organisme ou la personne auprès duquel un fonctionnaire est détaché est redevable, envers le Trésor, de la contribution pour la constitution des droits à pension de l'intéressé.

Le fonctionnaire détaché supporte la retenue (prévue à l'article L.61 du CPCMR) sur le traitement afférent à son grade et à son échelon dans l'administration dont il est détaché.

Si le fonctionnaire est détaché dans un emploi conduisant à pension du régime général des retraites de l'Etat, la retenue pour pension est calculée sur le traitement afférent à l'emploi de détachement et, dans ce cas, la limite d'âge applicable est celle de son nouvel emploi.

Le fonctionnaire détaché ne peut être **affilié** au régime de retraite dont relève la fonction de détachement, ni acquérir, à ce titre, des droits quelconques à pensions ou allocations (sauf s'il est détaché dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un Etat étranger ou auprès d'organismes internationaux ou pour exercer une fonction publique élective).

Le détachement d'un agent dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un Etat étranger ou auprès d'un organisme international n'implique pas obligatoirement l'affiliation au régime spécial de retraite français dont relève cet agent mais il peut demander, même s'il est affilié au régime de retraite dont relève la fonction de détachement, à cotiser au régime du CPCMR.

- Le fonctionnaire détaché bénéficie du **régime de sécurité sociale** afférent à l'organisme de détachement dans le cas où, détaché pour exercer les fonctions de membre du gouvernement ou de fonction publique élective, il ne perçoit que des indemnités et continue alors à être assuré par son administration d'origine. Les congés de longue maladie ou de longue durée sont, en général, accordés par l'administration d'accueil lorsque l'emploi de détachement conduit à pension du CPCMR mais en pratique, il est souvent mis fin au détachement et l'administration d'origine prend en charge le congé.

- Concernant la **notation**: elle est assurée par le chef de service de l'administration de détachement. La fiche de notation est transmise à son administration d'origine.

La note est corrigée de façon à tenir compte de l'écart entre la moyenne de la notation des fonctionnaires du même grade dans son administration d'origine et dans l'administration où il est détaché.

Le fonctionnaire détaché pour accomplir une période de scolarité ou pour suivre un cycle de préparation à un concours conserve la note attribuée l'année précédant son détachement.

En cas de détachement de courte durée, le chef de service dont dépend le fonctionnaire détaché transmet au ministre intéressé (avec communication au fonctionnaire), à l'expiration du détachement, une appréciation sur l'activité du fonctionnaire détaché.

Quand le fonctionnaire est détaché dans un organisme ne relevant ni de la Fonction publique d'Etat, ni de la Fonction publique territoriale, ni hospitalière, sa notation est établie par le chef de service de son corps d'origine au vu d'un rapport établi par le supérieur hiérarchique auprès duquel il sert.

Les fonctionnaires détachés pour remplir une fonction publique élective ou auprès de parlementaires conservent la note qui leur a été attribuée l'année précédant leur détachement.

- Le fonctionnaire détaché demeure assujéti au **pouvoir disciplinaire** détenu par l'autorité administrative de son corps d'origine [Cf. : C.E. 22 octobre 1954 «*BOURIGEARD* », C.E. 8 juin 1962 «*FRISCHMANN*].

La suspension peut être prononcée par l'administration de détachement [C.E. 9 octobre 1968 «*DELHOMEL*»], qui peut également infliger des sanctions à l'agent mais dans la mesure où

ces sanctions ne nécessitent pas le passage devant le conseil de discipline (seul le conseil de discipline du corps d'origine étant compétent).

En l'absence de disposition sur la procédure à suivre en matière disciplinaire dans un cas de détachement, la pratique généralement suivie par l'administration d'accueil est la fin du détachement de l'agent qui est remis à disposition de son administration d'origine à qui il appartient ensuite d'apprécier l'opportunité d'une action disciplinaire et d'une mesure de suspension.

7) La durée du détachement :

Le Décret n°85-986 modifié prévoit deux catégories de détachement :

- Le détachement de **courte durée** : il ne peut excéder **6 mois** ni faire l'objet de renouvellement.

Le délai de détachement de courte durée est porté à 1 an en cas de détachement à l'étranger ou pour servir dans les Territoires d'outre-mer.

A l'expiration de ce détachement, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son emploi antérieur.

- Le détachement de **longue durée** : il ne peut excéder 5 ans mais peut néanmoins être **renouvelé** (par périodes n'excédant pas 5 ans).

En cas de détachement (prévu à l'article 14 alinéa 9° du Décret n°85-986) pour effectuer des travaux de recherche, il ne peut être renouvelé qu'à titre exceptionnel et pour une seule période de 5 ans.

En cas de détachement (prévu à l'article 14 alinéa 7°b du Décret n°85-986) pour, effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale, il ne peut excéder 2 années et peut être renouvelé une fois pour une durée n'excédant pas 2 ans.

N.B.: Situation particulière de détachement des personnels concernés par **la loi de décentralisation** (voir : loi n°2004-809 du 13 août 2004 relatives aux libertés et responsabilités locales).

La loi prévoit (article 109 loi n°2004-809) que les fonctionnaires de l'Etat ayant opté pour le maintien de leur statut de personnel de la Fonction Publique d'État seront placés en position de détachement auprès de la collectivité territoriale ou du groupement des collectivités territoriales dont relève désormais leur service, dans des cadres d'emplois de la Fonction publique territoriale.

Par dérogation à la loi n°84-16 (article 45), la loi de décentralisation prévoit que les détachements des personnels concernés sera **sans limitation de durée** ; les agents pourront donc rester fonctionnaires de l'Etat en détachement auprès d'une collectivité territoriale jusqu'à leur retraite.

8 - La fin du détachement :

- **A l'issue du détachement**, le fonctionnaire est **obligatoirement réintégré immédiatement** dans son corps d'origine (article 45 loi n°84-16) et affecté à un emploi correspondant à son grade, au besoin en surnombre (article 22 Décret n°85-986).

Le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine au moins trois mois avant l'expiration du détachement (de longue durée), sa décision de solliciter le renouvellement de son détachement ou de réintégrer son corps d'origine.

Si le fonctionnaire n'a pas fait connaître sa décision de demander ou non le renouvellement de son détachement dans les délais, il est obligatoirement réintégré à la première vacance, dans son corps d'origine, et affecté à un emploi correspondant à son grade.

Deux mois au moins avant le terme de la deuxième période, l'administration ou l'organisme d'accueil fait connaître au fonctionnaire et à son administration d'origine sa décision de renouveler ou non le détachement.

Si l'organisme ou l'administration d'accueil n'a pas fait connaître sa décision de refuser le renouvellement dans les délais, elle continue à rémunérer le fonctionnaire jusqu'à sa réintégration dans son corps d'origine, à la première vacance. Cette obligation à la charge de l'administration ou de l'organisme d'accueil s'interrompt si le fonctionnaire refuse l'emploi proposé dans son corps d'origine et que sa réintégration a lieu à la vacance suivante (Cf.: paragraphe II-1.2. circulaire du 13 mars 2003).

- Il peut être mis fin de **façon anticipée** au détachement. Ainsi, il peut être mis fin au détachement avant le terme soit à la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil, soit de l'administration d'origine, soit du fonctionnaire lui-même (article 24 Décret n°85-986). Lorsque la demande de fin anticipée du détachement émane de l'administration ou de l'organisme d'accueil: le fonctionnaire détaché est remis à la disposition de son administration d'origine. S'il ne peut être réintégré immédiatement, faute d'emploi vacant, il **continue** alors à être **rémunéré** par l'administration ou l'organisme d'accueil jusqu'à ce qu'il soit réintégré, à la première vacance, dans son administration d'origine.

Le fonctionnaire détaché pour une longue durée :

- pour participer à une mission de coopération,
- pour servir dans un T.O.M.,
- pour dispenser un enseignement ou remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un organisme d'intérêt général à caractère international ou
- pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès de l'administration d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'Accord sur l'Espace économique européen est réintégré **immédiatement** et au besoin en **surnombre** dans son corps d'origine s'il est mis fin à son détachement, pour une autre cause qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions (article 25 Décret n°85-986).

De plus, dans ces cas, les parties ne sont plus tenues de respecter le délai de prévenance imparti pour les autres cas de détachement (Cf. paragraphe II-1.2. circulaire du 13 mars 2003).

Lorsque c'est le **fonctionnaire** lui-même qui demande à ce qu'il soit mis fin à son détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant, **il cesse d'être rémunéré** si son administration ne peut le réintégrer immédiatement ; il est alors placé « en position de disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration à l'une des **trois premières vacances** dans son **grade** » (article 24 Décret n°85-986).

S'il était détaché dans l'administration d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'Accord sur l'Espace économique européen, il est réintégré à la première vacance dans son **corps** d'origine.

En cas d'éventuel surnombre créé, ce surnombre doit être résorbé à la première vacance qui s'ouvrira dans le grade considéré.

Le fonctionnaire réintégré est prioritaire pour être affecté au poste qu'il occupait avant son détachement (article 22 Décret n°85-986).

S'il refuse le poste qui lui a été assigné lors de sa réintégration dans son administration d'origine, il ne peut être nommé à un autre emploi qu'au cas où une vacance budgétaire est ouverte.

Le fonctionnaire détaché peut également demander à être **intégré** dans le corps de détachement dans les conditions prévues par le statut particulier de ce corps (article 45 dernier alinéa loi n°84-16).

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 effectue 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 inter- gouvernementale.

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°OOLY 00215 « *ORIOLE* »).

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 disposition (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. REY-HERME c/ALLIANCE FRANÇAISE* ; 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 exceptionnelles 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'arrête 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'arrété 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 jusqu'à la mise à disposition bénéficie d'une priorité pour obtenir son détachement dans cet emploi (article 6, alinéa 2 Décret n°85-986).

Site internet de l'UGFF CGT :

www.ugff.cgt.fr

Courriel : ugff@cgt.fr