

Fiche pratique des CDG NORMANDS



Novembre 2025

La mise à disposition

L'ESSENTIEL

La mise à disposition est une mobilité professionnelle qui permet à un agent public d'exercer ses fonctions auprès d'un autre employeur que son administration de rattachement. L'agent continue à être rattaché à son administration employeur pour ce qui concerne sa carrière et sa rémunération.

Les agents et les structures d'accueil concernés

✓ **Les agents concernés par ce dispositif peuvent être :**

- Les fonctionnaires titulaires (les stagiaires ne peuvent pas être mis à disposition) ;
- Les agents contractuels de droit public employés en contrat à durée indéterminée CDI ;
- Les personnels de droit privé pour effectuer des missions ou des projets nécessitant des qualifications techniques spécialisées.

✓ **La mise à disposition de fonctionnaires territoriaux est possible auprès de :**

- Toutes les administrations publiques : l'Etat et ses établissements publics, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les établissements relevant de la fonction publique hospitalière,
- Des groupements d'intérêt public,
- Les 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 seules missions de service public confiées à ces organismes (par exemple : associations et entreprises délégataires d'un service public)
- Divers organismes tels que le CNFPT, les organisations internationales intergouvernementales et les Etats étrangers, une institution ou d'un organe de l'Union européenne.



COOPÉRATION CDG NORMANDS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

✓ La mise à disposition des agents contractuels de droit public en CDI :

Elle n'est possible qu'entre communes et établissements publics rattachés (exemple : commune/CCAS) ou entre établissements publics de coopération intercommunale, établissements publics rattachés et communes adhérentes.

La procédure de mise à disposition

1. Accord écrit de l'agent mis à disposition,
2. Élaboration et signature d'une convention, pour une durée de 3 ans maximum, entre la collectivité ou l'établissement et la structure d'accueil. Cette convention devra préciser les conditions de mise à disposition, les modalités de remboursement par la collectivité d'accueil (rémunération du fonctionnaire et cotisations et contributions afférentes),
3. Information de l'assemblée délibérante,
4. Prise d'un arrêté de mise en disposition,
5. Durée, renouvellement et fin de la mise à disposition.

NB : Depuis le 1^{er} janvier 2020, les demandes de mise à disposition ne sont plus examinées par la CAP.

A l'issue de la période des 3 ans, si la mise à disposition est amenée à se poursuivre, la collectivité d'accueil doit proposer au fonctionnaire, lorsqu'existe un cadre d'emplois de niveau comparable en son sein, une mutation, un détachement ou une intégration directe.

Cette possibilité ne peut cependant être envisagée que si l'agent exerce en totalité son service au sein de la collectivité ou de l'établissement d'accueil.

Cependant, il n'y a pas de limite à la durée totale de mise à disposition d'un fonctionnaire.

Pour les agents contractuels en CDI, la mise à disposition initiale ainsi que les éventuels renouvellements sont prononcés par périodes de 3 ans maximum. La durée totale d'une mise à disposition d'un agent en CDI ne peut excéder 10 ans.

Cas particuliers

✓ La mise à disposition à temps partagé :

Les fonctionnaires sont mis à disposition d'un ou de plusieurs organismes pour y effectuer tout ou partie de leur service : dans cette hypothèse, le fonctionnaire continue à exercer une partie de son service dans sa collectivité d'origine.

Ils peuvent également être mis à disposition pour la totalité de leur service auprès de plusieurs organismes. En cas de pluralité d'organismes d'accueil, une convention est passée entre l'administration d'origine et chacun d'eux.

✓ La mise à disposition auprès d'associations :

La mise à disposition de fonctionnaires auprès des associations ne peut concerner que celles qui assurent des missions de service public pour le compte de l'administration en cause.

Pour ces organismes, la réglementation prévoit l'obligation de remboursement des frais du personnel mis à disposition.

✓ La mise à disposition de personnels de droit privé :

Les collectivités territoriales et les établissements publics locaux peuvent bénéficier de la mise à disposition de personnels employés dans le secteur privé pour des missions ou des projets nécessitant des qualifications techniques spécialisées.

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.

Selon l'article R253-7 16° du CGFP, ce dispositif nécessite l'avis préalable du CST.

La fin de la mise à disposition

Il peut être mis fin de manière anticipée à la mise à disposition à la demande :

- de l'autorité territoriale d'origine,
- de l'organisme d'accueil,
- du fonctionnaire ou du contractuel mis à disposition.

Le préavis appliqué dans ce cas est celui prévu dans la convention de mise à disposition.

En cas de faute disciplinaire, l'agent peut être remis à disposition de sa collectivité ou établissement d'origine après accord entre les employeurs sans respect du préavis.

Lorsque cesse la mise à disposition, le fonctionnaire ou l'agent contractuel en CDI doit être réintégré dans l'emploi qu'il occupait dans son service d'origine ; à défaut, il doit être affecté dans un emploi correspondant à son grade.

À NOTER

Situation des agents mis à disposition :

Ils restent en position d'activité et demeurent dans leur cadre d'emplois d'origine.

Ils continuent à percevoir la rémunération correspondant à leur emploi d'origine, versée par leur employeur d'origine. Ils peuvent cependant être remboursés de leurs sujétions (frais de déplacement) ainsi que bénéficier d'un complément de rémunération de la part de l'organisme d'accueil.

⇒ Les décisions les concernant qui relèvent de l'organisme d'accueil sont :

- Les conditions de travail,
- Les congés les plus courants : congés annuels, congés de maladie ordinaire (sauf si la mise à disposition est inférieure ou égale à un mi-temps).

⇒ Les décisions qui relèvent de la collectivité ou établissement d'origine sont :

-Tous les autres congés (longue maladie, longue durée, accidents du travail et maladies professionnelles, maternité, temps partiel thérapeutique, congé de présence parentale, formation syndicale...)

- La carrière, la discipline

- l'évaluation annuelle : 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 d'accueil sous l'autorité directe duquel il est placé. Ce rapport, rédigé après entretien individuel, est transmis au fonctionnaire, qui peut y apporter ses observations, et à la collectivité territoriale de l'établissement public d'origine qui établit la notation.

Cas particulier des secrétaires générales de mairie :

Chaque mairie devant nommer une secrétaire générale, cet agent ne peut en aucun cas être un agent mis à disposition par une autre collectivité.

LA FAQ

- 1) **Dans le cadre d'une mise à disposition d'un agent de la commune pour une autre collectivité, il n'y a plus besoin de transmettre la demande en CAP ? Qui rémunère l'agent ? La collectivité d'accueil doit-elle créer un emploi ?**

⇒ En effet l'avis de la CAP n'est plus nécessaire.

Les modalités relatives à la mise à disposition sont prévues par les articles L. 512-7 à 512-9 du CGFP.

L'agent mis à disposition reste rémunéré par sa collectivité d'origine, et donc sur son cadre d'emplois et à son temps de travail habituel. Il est simplement « prêté » à une autre collectivité pour une partie (ou la totalité) de son temps de travail. La collectivité d'accueil n'a donc pas à créer un poste et doit effectivement lui confier des missions de son cadre d'emplois.

- 2) **Notre commune souhaite mettre à disposition un de ses agents à une collectivité avoisinante. Cela est-il possible et quelles sont les modalités ?**

⇒ Il s'agit d'un dispositif de partage des ressources humaines entre les entités publiques. Toutes les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale peuvent mettre en place une mise à disposition.

Une convention doit être faite entre les 2 entités afin de préciser la quotité de travail, le service dans lequel l'agent sera affecté, les missions et les modalités de remboursement.

Chaque collectivité doit recueillir l'avis de son assemblée délibérante ~~après avis préalable du CST~~. L'accord de l'agent est obligatoire et il n'est pas possible d'imposer à l'agent la mise à disposition. Pour l'agent, le placement en mise à disposition prend la forme d'un arrêté.

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

[Articles L. 512-6 à 512-9 du CGFP](#)

[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](#)

**L'assistance statutaire**

Service juridique
juriste@cdg14.fr
02 31 15 50 20

**Service carrières**

service.carrieres@cdg27.fr
02 32 30 35 13

**L'assistance statutaire**

Service Juridique et Documentation
cdg50@cdg50.fr
02 33 77 89 00

**Pôle Gestion de l'Emploi et des Carrières**

emploi@cdg61.fr

**L'assistance statutaire**

Service juridique et documentation
Juristes / Conseillers statutaires
service.juridique@cdg76.fr
02 27 76 27 76



COOPÉRATION CDG NORMANDS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE