

FAQ : **Positions : L'activité et la mise à disposition**



La position statutaire ou position administrative est le lien entre un cadre d'emplois, un grade, un emploi et les droits de l'agent.

Le fonctionnaire est toujours placé dans l'une des positions statutaires prévues par le statut général des fonctionnaires : l'activité, le détachement, la disponibilité ou le congé parental. Chaque position est régie par des dispositions propres.

Référence : Art. L. 511-1 du code général de la fonction publique (CGFP)

Il apparait utile de préciser que le fonctionnaire stagiaire ne peut être placé qu'en position d'activité.

Cette FAQ a pour objet de vous présenter l'activité et notamment le cas particulier de la mise à disposition.

L'activité et la mise à disposition

Un agent contractuel est-il concerné par les positions ?

Non. Le régime des positions ne s'applique pas aux agents contractuels. Néanmoins, un agent contractuel en CDI pourra bénéficier du régime de la mise à disposition.

Texte(s) de référence :

- **Art. L. 516-1 du code général de la fonction publique (CGFP)**
- **Art. 35-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988**

Un fonctionnaire peut-il être dans deux positions administratives en même temps ?

Non. Un agent ne peut être simultanément placé dans deux positions administratives.
Par exemple, il ne pourra pas être en même temps en position d'activité et en disponibilité pour convenances personnelles.

Il existe néanmoins un cas particulier, celui du double détachement.

Texte(s) de référence :

- **Art. L. 513-20 du CGFP**
- **Art. 11-5 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986**
- **Conseil d'état, 31 mai 1963, Hornez**

Quels sont les droits du fonctionnaire en activité ?

Le fonctionnaire en activité a droit à :

- Une rémunération
- Un déroulement de carrière
- Des congés et autorisations d'absence
- Des décharges de service
- Une affectation dans un emploi correspondant à son grade

Texte(s) de référence :

- Art. L. 712-1, L. 132-10, L. 522-2, L. 522-3, L. 522-4, L. 522-10, L. 522-11, L. 522-12, L. 522-23, L. 522-24, L. 523-1, L. 523-5, L. 214-4 à L. 214-6 du CGFP
- Pour les congés, se référer au CGFP :
 - Livre VI Temps de travail et congés
 - Livre VIII Prévention et protection en matière de santé et sécurité au travail

Qu'est-ce qu'une mise à disposition ?

La mise à disposition est un cas particulier de la position d'activité.

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine, qui est réputé occuper son emploi et qui continue à percevoir la rémunération correspondante mais qui exerce ses fonctions hors de son administration d'origine.

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

Concernant les agents contractuels, seul un agent contractuel en CDI peut être mis à disposition. L'agent contractuel demeure dans son emploi d'origine, est réputé l'occuper et continue à percevoir la rémunération afférente à cet emploi. Mais il exerce tout ou partie de son service hors de son administration d'origine et occupe des fonctions de même nature que celles exercées dans la collectivité ou l'établissement public d'origine.

Exemples de mise à disposition :

- *Cas d'un fonctionnaire d'Etat, ingénieur à l'Office national des forêts : mise à disposition au sein d'un Conseil régional en qualité de chargé de mission développement durable ;*
- *Cas d'un contractuel en CDI, exerçant dans une commune les missions d'éducateur des activités physiques et sportives (ETAPS) : mise à disposition auprès de l'office du tourisme communal pour assurer l'organisation des manifestations sportives ;*
- *Cas d'un salarié d'Engie, chargé des concessions électricité et gaz : mise à disposition dans un EPT, nommé chargé de mission pour les économies et les performances énergétiques des bâtiments au sein d'un quartier prioritaire politique de la Ville (QPV).*

Texte(s) de référence :

- [Art. L. 512-6, L. 512-7, L. 512-9, L. 512-12 à L. 512-15, L. 516-1 du CGFP](#)
- [Art. 35-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Quels types de mises à disposition existent pour les fonctionnaires ?

Le fonctionnaire peut être mis à disposition auprès d'un ou de plusieurs organismes pour y effectuer tout ou partie de son service, ou pour effectuer tout ou partie de son service dans d'autres collectivités ou établissements que le sien sur un emploi permanent à temps non complet.

Plus précisément, l'article L. 512-8 du code général de la fonction publique énumère les structures dans lesquelles les fonctionnaires territoriaux peuvent être mis à disposition. Il s'agit, en particulier : des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, de l'Etat et de ses établissements publics ou des établissements sanitaires et sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986.

Une mise à disposition est également possible auprès des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou des organisations internationales intergouvernementales, d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne, ou même d'Etats étrangers. Dans cette dernière hypothèse, le fonctionnaire mis à disposition doit conserver, par ses missions, un lien fonctionnel avec son administration d'origine.

Texte(s) de référence :

- [Art. L. 512-8 du CGFP](#)

La commission administrative paritaire (CAP) et la commission consultative paritaire (CCP) doivent-elles être saisies pour la mise à disposition d'un fonctionnaire ou d'un contractuel en CDI ?

NON. La CAP n'est plus compétente pour examiner les décisions individuelles relatives à la mobilité des fonctionnaires, et notamment la mise à disposition, qui prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

En effet, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifie certaines dispositions qui lui étaient jusqu'alors applicables. Cette évolution porte notamment sur l'allègement de ses compétences.

Ainsi, l'avis des membres de la CAP n'est plus sollicité préalablement à la signature de l'arrêté de mise à disposition, quel que soit le statut de l'organisme d'accueil.

Cette absence de formalisme s'applique de manière identique à la CCP : elle n'est pas consultée préalablement à la décision de placement du contractuel en CDI dans cette position.

Texte(s) de référence :

- [Art. L. 263-3 du CGFP](#)
- [Art. 37-1 du décret n°89-229 du 17 avril 1989](#)
- [Art. 20 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016](#)
- [Art. 21 du décret n°85-397 du 3 avril 1985](#)

La mise à disposition peut-elle être imposée ?

NON. La mise à disposition est subordonnée à l'accord du fonctionnaire, du contractuel en CDI ou du personnel de droit privé concerné, après une concertation entre les organismes d'accueil et d'origine.

Afin de permettre à l'agent d'émettre son accord, la convention de mise à disposition et ses avenants, conclues entre les organismes d'origine et d'accueil, qui définissent la nature et le niveau d'activités confiées à l'agent ainsi que ses conditions d'emploi, lui sont transmis préalablement à leur signature.

Texte(s) de référence :

- [Art. L. 512-7 et L. 512-12 du CGFP \(fonctionnaires\)](#)
- [Art. L. 516-1 du CGFP \(contractuels\)](#)
- [Art. L. 334-1 du CGFP \(salariés de droit privé\)](#)
- [Art. 35-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- [Art. 1^{er} I et 11-II du décret n°2008-580 du 18 juin 2008](#)

Quelle est la durée d'une mise à disposition ?

La mise à disposition du fonctionnaire est prononcée pour une durée maximale de trois ans. Elle peut être renouvelée pour des périodes qui n'excèdent pas cette durée initiale.

En revanche, lorsqu'un fonctionnaire territorial arrive au terme des trois ans de placement dans cette position au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local, l'employeur d'accueil doit lui proposer un recrutement dans ses services préalablement au renouvellement de sa mobilité.

À la différence des fonctionnaires, la mise à disposition de l'agent contractuel en CDI est renouvelable par périodes ne pouvant excéder trois ans, dans la limite d'une durée totale de dix ans. En cas de renouvellement au cours de la dixième année, le placement dans cette position s'éteint de fait à échéance.

Exemple : Mise à disposition initiale du 1^{er} septembre 2012 au 31 août 2015, 1^{er} renouvellement du 1^{er} septembre 2015 au 31 août 2018, 2^{ème} renouvellement du 1^{er} septembre 2018 au 31 août 2021, 4^{ème} et dernière période de renouvellement du 1^{er} septembre 2021 au 31 août 2022).

Concernant, la mise à disposition du salarié de droit privé, elle est prononcée pour la durée du projet ou de la mission d'intervention, sans pouvoir excéder quatre ans.

Texte(s) de référence :

- [Art. 3 et 4 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008](#) (*fonctionnaires*)
- [Art. 35-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#) (*contractuels*)
- [Art. 11-I du décret n°2008-580 du 18 juin 2008](#) (*salariés de droit privé*)