



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA SANTÉ, DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE LA VIE ASSOCIATIVE
SECRETARIAT D'ÉTAT AUX SPORTS, À LA JEUNESSE ET À LA VIE ASSOCIATIVE

**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES,
DE L'ADMINISTRATION
ET DE LA COORDINATION GENERALE**
Sous-direction des ressources humaines
Bureau des affaires statutaires, juridiques
et du contentieux
DRHACG A1

Paris, le **08 SEP. 2008**

Note d'information

à l'attention de

Affaire suivie par :

Michèle Koné (01 40 45 91 92)

michele.kone@jeunesse-sports.gouv.fr

et

Christophe Calcagni (01 40 45 94 99)

christophe.calcagni@jeunesse-sports.gouv.fr

N/réf: DRHACG A1/MK/CC n°


- Madame et Messieurs les préfets de région

Directions régionales et départementales de la jeunesse et des sports

- Mesdames et Messieurs les préfets de département

Directions départementales de la jeunesse et des sports

- Mesdames et Messieurs les directeurs des établissements publics nationaux relevant du ministère chargé de la jeunesse et des sports

INSTRUCTION N° 08 - 113 

OBJET : réforme du régime de la mise à disposition des fonctionnaires de l'Etat

REF : loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique et décret n° 2007-1542 du 26 octobre 2007 relatif à la mise à disposition et modifiant le titre I^{er} du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions ; circulaire DGAFP n° 2167 du 5 août 2008

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) vient de publier, sur le site www.fonction-publique.gouv.fr, la circulaire n° 2167 du 5 août 2008 qui reprend l'ensemble des dispositions applicables à la mise à disposition des fonctionnaires de l'Etat. Cette circulaire se trouve actuellement sur la page d'accueil du site, par la suite elle restera accessible dans la rubrique "*Être fonctionnaire – Organisation et vie des fonctionnaires – Circulaires*".

La loi du 2 février 2007 et le décret du 26 octobre 2007 visés en référence ont apporté un certain nombre de modifications dans la gestion des mises à disposition des fonctionnaires de l'Etat, qui ont pour résultat à la fois de mieux encadrer les pratiques et d'assouplir les conditions de mise en oeuvre.

La circulaire du 5 août 2008 susvisée présente les nouvelles caractéristiques de la mise à disposition (MAD). J'appelle notamment votre attention sur les points suivants.

.../...

1°) Élargissement du champ d'application de la MAD (point I de la circulaire)

La mobilité inter-fonctions publiques est favorisée, puisque, désormais, des fonctionnaires de l'Etat pourront être mis à disposition de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière, et réciproquement. De même, des MAD pourront intervenir auprès d'organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique publique, mais exclusivement pour l'exercice des missions de service public qui leur sont confiées, ainsi qu'auprès d'États étrangers ou d'organisations internationales intergouvernementales.

2°) Modification des règles de fonctionnement de la MAD (introduction, points II - 1 et II - 3).

La loi du 2 février 2007 susvisée a supprimé deux conditions qui étaient auparavant préalables à la MAD : désormais, la MAD n'est plus subordonnée à la nécessité du service. De plus, les fonctions confiées à l'agent dans le cadre de sa MAD ne doivent plus nécessairement être d'un niveau hiérarchique comparable à celui des fonctions exercées dans son administration d'origine.

Si les conditions préalables sont assouplies, en revanche la mise en œuvre des MAD est davantage encadrée : outre l'arrêté ou la décision prise par l'administration d'origine de l'agent, la signature d'une convention entre cette dernière et l'organisme d'accueil est obligatoire et son contenu défini par le décret. De plus, le remboursement est obligatoire, sauf dans quelques cas précisés par la loi, s'agissant en particulier de MAD entre administrations de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics administratifs.

3°) Régime applicable au fonctionnaire en MAD (points III - 1 et III - 2)

Le fonctionnaire bénéficiaire d'une MAD reste en position d'activité. En ce qui concerne sa gestion, les compétences sont réparties entre son administration d'origine et son organisme d'accueil. Le tableau pages 7, 8 et 9 de la circulaire du 5 août 2008 détaille le partage des compétences, certaines devant être exercées conjointement par l'administration d'origine et l'organisme d'accueil, par exemple la gestion des congés. Par ailleurs, le décret du 26 octobre 2007 prévoit que l'agent en MAD doit bénéficier d'un entretien individuel avec le responsable sous l'autorité duquel il est placé. Cet entretien fait l'objet d'un rapport sur sa manière de servir, qui lui est transmis, ainsi qu'à son administration d'origine.

Il convient de noter que l'organisme d'accueil est désormais fondé à verser un complément de rémunération à l'agent et à l'indemniser des frais et sujétions auxquels il est exposé dans l'exercice de ses fonctions.

4°) Durée et fin de la MAD (point III - 2 et III - 3)

La MAD doit rester une situation statutaire transitoire. C'est pourquoi le décret du 26 octobre 2007 a prévu que tout fonctionnaire mis à disposition pour la totalité de son service auprès d'une administration de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics et qui y exerce des fonctions correspondant à son grade doit se voir proposer un détachement dans son administration d'accueil, si celle-ci dispose d'un corps correspondant, au plus tard au terme d'une période de MAD de trois ans.

.../...

La MAD peut être interrompue avant le terme prévu, à la demande de l'administration d'origine, de l'organisme d'accueil ou de l'agent lui-même. A l'issue de la MAD, l'agent est, si possible, réaffecté sur ses anciennes fonctions ou, en cas contraire, sur l'un des emplois correspondant à son grade.

5°) Cas particulier de la MAD auprès d'un organisme de droit privé ou de tout organisme exerçant dans le secteur concurrentiel (point III - 4)

La commission de déontologie doit être saisie préalablement à la MAD lorsque le fonctionnaire concerné a été effectivement chargé, au cours des trois années précédentes, soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée, soit de conclure des contrats ou de formuler un avis sur des contrats passés avec une entreprise privée, soit de proposer des décisions relatives à des opérations effectuées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions.

Lorsqu'un fonctionnaire n'a pas exercé de telles fonctions, la saisine de la commission de déontologie n'est pas obligatoire, mais l'administration peut néanmoins y recourir si elle estime que l'activité envisagée pourrait porter atteinte à la dignité des fonctions précédemment exercées, ou risquerait de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service.

6°) Spécificité de la MAD à temps partagé (point IV)

C'est l'une des principales innovations introduites par la loi et le décret susvisés : en effet, un fonctionnaire, employé à temps plein par l'administration dont il relève, peut dorénavant consacrer une partie de son temps de travail à des fonctions pour lesquelles il est mis à disposition d'un ou de plusieurs organismes extérieurs.

Cette MAD partagée fait l'objet d'un arrêté unique et d'autant de conventions qu'il y a d'organismes extérieurs concernés. Le remboursement de la rémunération s'effectue au prorata du temps passé dans chacun de ces organismes. La circulaire détaille les modalités de gestion de l'agent dans cette situation.

7°) MAD entrantes de personnels de droit privé (point V)

Une autre innovation consiste à ouvrir la possibilité, pour une administration de l'Etat et pour l'un de ses établissements publics, d'accueillir par le biais d'une MAD des personnels de droit privé, pour répondre à un besoin de qualifications techniques spécialisées.

La circulaire du 5 août 2008 rappelle les conditions de recours à ces MAD, qui sont strictement encadrées, les modalités de mise en œuvre (conventionnement et remboursement obligatoires), ainsi que les conséquences sur la situation du salarié mis à disposition, dont le contrat est modifié du fait de la MAD, mais non suspendu. Le salarié est soumis aux obligations et aux règles déontologiques s'appliquant aux fonctionnaires, et est électeur et éligible au comité technique paritaire de l'administration qui l'accueille.

.../...

8°) Les MAD en cours (point VIII)

Les MAD en cours sont maintenues jusqu'à leur terme s'il n'est pas postérieur au 1^{er} juillet 2010, et continuent à être régies par les dispositions antérieures, sauf accord de l'administration d'origine et de l'organisme d'accueil pour leur appliquer les nouvelles dispositions. Les MAD renouvelées après le 1^{er} juillet 2007 sont régies par les nouveaux textes.

Il m'a paru important de vous transmettre cette brève analyse afin de vous permettre de répondre aux éventuelles questions des personnels de nos services.

Le bureau des affaires statutaires, juridiques et du contentieux reste à votre entière disposition pour toute précision qui vous serait utile.

Pour la ministre de la santé, de la
jeunesse, des sports et de la vie
associative

et par délégation,
La Sous-Directrice
des ressources humaines



Françoise LIOTET

C.P.I :

- Madame la chef du bureau des ressources humaines de l'administration centrale
- Madame la chef du bureau des ressources humaines des services déconcentrés et des établissements