

LOI du 26 JANVIER 1984 (EXTRAITS) et Décrets d'application

Positions Mise à Disposition et Détachement

-
- Sous-section II : **Mise à disposition**. (loi du 26 janvier 1984)

Article 61

La mise à disposition est 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.

Elle ne peut avoir lieu qu'avec l'accord du fonctionnaire et doit être prévue par une convention conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil.

L'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public en est préalablement informé.

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

Un fonctionnaire peut également être recruté en vue d'être mis à disposition 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.

Article 61-1

I.-La mise à disposition est possible auprès :

- des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- de l'Etat et de ses établissements publics ;
- des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- des 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 ;
- du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, pour l'exercice de ses missions ;
- des organisations internationales intergouvernementales ;
- d'Etats étrangers, à la condition que le fonctionnaire mis à disposition conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec son administration d'origine.

II.-La mise à disposition donne lieu à remboursement. Il peut être dérogé à cette règle lorsque la mise à disposition intervient entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché, auprès du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ou auprès d'un Etat étranger.

III.-Les services accomplis, y compris avant l'entrée en vigueur de la présente loi, par les sapeurs-pompiers professionnels mis à disposition auprès de l'Etat ou de ses établissements publics, dans le cadre de leurs missions de défense et de sécurité civile, sont réputés avoir le caractère de services effectifs réalisés dans leur cadre d'emplois.

Article 61-2

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, dans les cas et conditions définis par décret en Conseil d'Etat.

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.

Article 62

L'application des articles 61, 61-1 et 61-2 fait l'objet d'un rapport annuel de l'exécutif de la collectivité territoriale, du président de l'établissement public ou du président du centre de gestion au comité technique paritaire compétent pour l'ensemble des services de la collectivité ou de l'établissement ou l'ensemble des collectivités et établissements affiliés, précisant le nombre de fonctionnaires mis à disposition, les organismes bénéficiaires de ces mises à disposition, ainsi que le nombre des personnels de droit privé mis à disposition.

Article 63

Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités et conditions d'application de la présente sous-section.

Le Décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 fixe les règles d'applications de la loi :

- la mise à disposition doit avoir l'accord explicite de l'agent et de l'organisme d'accueil
- la convention de mise à disposition entre la collectivité d'origine et l'organisme d'accueil définit la nature des activités exercées, ses conditions d'emploi, le contrôle et l'évaluation de l'agent
- l'organisme d'accueil doit rembourser à la collectivité d'origine la rémunération de l'agent
- l'agent doit donner son accord sur le contenu de la convention
- la durée maximale est de 3 ans et est renouvelable par périodes n'excédant pas 3 ans
- Si l'organisme d'accueil (collectivité ou établissement public) a ouvert un emploi de même type, il est proposé à l'agent de muter ou d'être mis en détachement maximal de 3 ans
- Il peut être mis fin à la mise à disposition avant le terme prévu à l'initiative de la collectivité d'origine, de l'organisme d'accueil ou du fonctionnaire (conditions de préavis doivent être incluses dans la convention initiale)
- A la fin de la mise à disposition, il y a réintégration dans une affectation correspondant au grade de l'agent ; Il faut pour cela un poste disponible, en théorie il l'est puisque c'est la collectivité d'origine ; par contre, rien ne garantit un emploi identique (distinction du grade et de l'emploi)
- Pendant la mise à disposition l'agent relève des conditions d'emploi dans l'établissement d'accueil (congés, temps de travail, règles de formation,)
- Le pouvoir disciplinaire est exercé par la collectivité d'origine, ainsi que la notation sur rapport, après entretien, de l'organisme d'accueil

- A noter que si le décret précise que l'agent continue à percevoir la rémunération correspondant au grade, ce sera les termes de la convention qui préciseront le régime indemnitaire, d'où l'intérêt en collectif de faire négocier un protocole d'accord préalable.
- Le rapport social annuel de la collectivité indique le nombre d'agents mis à disposition

- Section II : **Détachement.** (loi du 26 janvier 1984)

Article 64

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emploi, emploi ou corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Il est prononcé sur la demande du fonctionnaire.

Le détachement est de courte durée ou de longue durée. Il est révocable.

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement.

Article 65

Le fonctionnaire détaché ne peut, sauf dans le cas où le détachement a été prononcé 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, être affilié au régime de retraite dont relève la fonction de détachement, ni acquérir, à ce titre, des droits quelconques à pensions ou allocations, sous peine de la suspension de la pension de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.

Le fonctionnaire détaché pour l'exercice d'un mandat parlementaire ne peut, pendant la durée de son mandat, acquérir de droits à pensions dans son régime d'origine.

Il reste tributaire de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales et effectue les versements fixés par le règlement de cette caisse sur le traitement afférent à son grade et à son échelon dans le service dont il est détaché.

Dans le cas où le fonctionnaire est détaché dans un emploi conduisant à pension du régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ou relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite, la retenue pour pension est calculée sur le traitement afférent à l'emploi de détachement.

L'organisme auprès duquel le fonctionnaire est détaché est redevable envers la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales d'une contribution pour la constitution des droits à pension de l'intéressé, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Dans le cas de fonctionnaires détachés auprès de députés ou de sénateurs, la contribution est versée par le député ou le sénateur intéressé.

Article 65-1

Sauf accord international contraire, 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, pendant la période de détachement, au régime spécial de retraite français dont relève cet agent.

Article 65-2

Le fonctionnaire détaché dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un Etat étranger ou auprès d'un organisme international peut demander, même s'il est affilié au régime de retraite dont relève la fonction de détachement, à cotiser au régime de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales. Dans ce cas, le montant de la pension acquise au titre de ce dernier, ajouté au montant de la pension éventuellement acquise au titre des services accomplis durant cette période de détachement, ne peut être supérieur à la pension qu'il aurait acquise en l'absence de détachement et la pension de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales est, le cas échéant, réduite à concurrence du montant de la pension acquise lors de ce détachement.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Article 66

Le fonctionnaire détaché peut, sur sa demande ou avec son accord, être intégré dans le cadre d'emplois ou corps de détachement. Il est tenu compte, lors de son intégration, du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps ou cadre d'emplois d'origine sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

Le renouvellement du détachement est prononcé selon les modalités de classement mentionnées à l'alinéa précédent.

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement, à l'exception des dispositions des articles L. 122-3-5, L. 122-3-8 et L. 122-9 du code du travail ou de toute disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant le versement d'indemnité de licenciement ou de fin de carrière.

Article 67

A l'expiration d'un détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement.

A l'expiration d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire est, sauf intégration dans le cadre d'emplois ou corps de détachement, réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine. Il est tenu compte, lors de sa réintégration, du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement sous réserve qu'ils lui soient plus favorables. Toutefois, cette disposition n'est pas applicable au fonctionnaire dont le détachement dans un corps ou cadre d'emplois pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité n'est pas suivi d'une titularisation. Lorsque le fonctionnaire détaché refuse l'emploi proposé, il ne peut être nommé à l'emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé. Il est, en attendant, placé en position de disponibilité d'office.

Lorsqu'aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité d'origine dans les conditions prévues à l'article 97. Si, au terme de ce délai, il ne peut être réintégré et reclassé dans un emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire est pris en charge dans les conditions prévues à l'article 97 soit par le Centre national de la fonction publique territoriale pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la catégorie A mentionnés à l'article 45 et les ingénieurs territoriaux en chef, soit par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement qui les employait antérieurement à leur détachement pour les autres fonctionnaires. Le fonctionnaire a priorité pour être affecté

dans un emploi correspondant à son grade de la collectivité ou de l'établissement d'origine.

Le fonctionnaire détaché qui est remis à la disposition de sa collectivité ou de son établissement d'origine avant l'expiration normale de la période de détachement pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions et qui ne peut être réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine faute d'emploi vacant continue d'être rémunéré par l'organisme de détachement au plus tard jusqu'à la date à laquelle le détachement devait prendre fin. Lorsque l'intéressé était détaché auprès d'une personne physique ou auprès d'une 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 obligatoirement réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement. Lorsque cet emploi n'est pas vacant, le fonctionnaire est réintégré dans les conditions fixées par le troisième alinéa du présent article. Le fonctionnaire a priorité pour être affecté dans son emploi d'origine.

Article 68

Les fonctionnaires régis par les dispositions du titre II et du titre IV du statut général peuvent être détachés dans les cadres d'emploi, emplois ou corps régis par la présente loi.

Article 68-1

Le fonctionnaire peut être intégré directement dans un cadre d'emplois de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine, ce niveau étant apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions. L'intégration directe est prononcée par l'administration d'accueil, après accord de l'administration d'origine et de l'intéressé, dans les mêmes conditions de classement que celles afférentes au détachement.

Article 69

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de la présente section. Il détermine notamment les cas, les conditions, les modalités et la durée du détachement ainsi que les modalités d'intégration dans le cadre d'emploi, emploi ou corps de détachement et de réintégration dans le cadre d'emploi, emploi ou corps d'origine.

Le Décret n° 86-68 fixe les règles d'applications de la loi :

- Les cas ouvrant au détachement nombreux, mais sont strictement énumérés par le décret en son article 2
- Le détachement est prononcé uniquement sur demande du fonctionnaire (idem pour les renouvellements éventuels)
- Le détachement n'est de plein droit que dans 3 cas (mandat politique, mandat syndical, ou pour un stage ou une période de scolarité)
- Le détachement a lieu à indice égal ou immédiatement supérieur
- 2 sortes de détachement : courte durée et longue durée
- La courte durée n'excède pas 6 mois et ne peut être renouvelée (sauf outre-mer ou étranger : 1 an) ; réintégration dans l'emploi antérieur à la fin de celui-ci.
- La longue durée ne peut excéder 5 ans, mais est renouvelable par périodes n'excédant pas les 5 ans
- Il peut être mis fin au détachement avant terme à la demande de la collectivité d'origine comme de l'organisme d'accueil
- La réintégration n'est pas automatique pour un détachement de longue durée. Il faut impérativement un poste (réintégration dans le premier poste vacant ou créé correspondant à son grade départ) et s'il la réintégration n'est pas possible, l'agent est mis en disponibilité d'office sans rémunération, puis versé au Centre de gestion au bout d'un an
- La notation se fait par l'organisme d'accueil (sauf courte durée : rapport)

- Pendant le détachement, le droit à l'avancement est conservé dans l'emploi et le cadre d'emploi d'origine ; celui-ci est sans incidence sur la situation d'ans l'emploi de détachement. Et inversement.

COMMENTAIRES CGT :

L'ensemble de ces dispositions ne sont donc pas nécessairement favorables à l'agent. Lorsque c'est possible, il faudra également regarder de près si la mutation n'est pas préférable.

Nous attirons toutefois l'attention des agents sur le fait que les avantages particuliers, ou le régime indemnitaire sont liés à l'employeur. Ainsi tout changement d'employeur peut être l'occasion de remettre en cause tel ou tel « acquis social » dont l'agent bénéficiait dans sa collectivité d'origine. C'est pour pallier à cette fin, lors du premier transfert de personnels de la Ville de Reims vers l'EPCI intercommunal, que la CGT a exigé et obtenu un protocole d'accord garantissant les « acquis du personnel ». Nous en avons d'ailleurs rédigé la quasi-totalité. Et chacun se rappelle aussi, les velléités de certains à vouloir supprimer aux personnels transférés le 13^{ème} mois.

Notons enfin que ces dispositifs lorsqu'ils sont utilisés collectivement, répondent bien souvent à des transferts ou des abandons de compétences. Dans ces cas, les collectivités sont tenues de suivre une procédure stricte qu'il nous appartient de mettre à profit pour exiger le maximum d'engagements et de garanties pour les agents.

La collectivité (ou l'établissement public) qui engage cette procédure devra dans un premier temps saisir le CTP compétent, la Commission Consultative des Services Publics Locaux (CCSPL), puis le Conseil Municipal (ou de l'EPCI). Cette démarche s'inscrivant dans la suppression des postes, accompagnant la suppression (ou le transfert) de compétences, elle renvoie ensuite les agents sur des actes individuels qui, en l'occurrence, ont intérêt à s'exprimer collectivement plutôt qu'isolément.

Enfin, la démission de la Fonction Publique, ne saurait être imposée de fait aux agents. Par contre, s'il s'agit d'un abandon de service public (ou de compétences) sans transfert, cela s'apparente à des licenciements. De même, rappelons qu'il est toujours plus facile de supprimer un établissement public qu'une collectivité et que selon le régime d'un EP (ou syndicat intercommunal), la gestion des agents en sera affectée : en cas de qualification à « caractère administratif », les agents sont des agents publics relevant de la FTP ; si la qualification est « industrielle et commerciale », ils relèvent du droit privé.

Toutes ces dispositions sont, il faut bien le souligner, avant tout des moyens à la disposition des autorités pour gérer le service public. Pour certains, ils sont détournés pour brader ce service public. Ils sont utilisés pour externaliser des charges ou comme variable d'ajustement de la masse salariale.

La plus grande vigilance s'impose donc, et face à une telle situation, n'hésitez pas à nous contacter.