

LA MOBILITÉ DES AGENTS CONTRACTUELS

PRINCIPE GÉNÉRAL

Le législateur a ouvert récemment des possibilités de mobilité pour les agents contractuels de droit public recrutés par des contrats à durée indéterminée, qui sont la mise à disposition et le congé mobilité.

LA MISE À DISPOSITION

La définition de la mise à disposition des agents contractuels de droit public est identique à celle des fonctionnaires :

La mise à disposition est la situation de l'agent qui est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir.

Il de l'article 33-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Il de l'article 35-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Il de l'article 31-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

Circulaire NOR INT/B/08/00134/C du 16 juillet 2008 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Ce dispositif a pour objet de faciliter la mobilité des agents employés sur des contrats à durée indéterminée et de permettre également à certaines administrations de répondre à certains besoins spécifiques, qu'il s'agisse des administrations d'origine ou des administrations d'accueil.

La mise à disposition permet à un établissement public d'envoyer l'un de ses agents contractuels participer à une mission d'expertise à l'étranger ou dans une administration, lorsque cette dernière a besoin, pour l'exécution d'une mission particulière, des compétences d'un agent contractuel expert dans un domaine spécialisé.

Point 8-1 de la circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

LE CONGÉ MOBILITÉ

Les agents contractuels employés à durée indéterminée pourront effectuer une mobilité dans un autre organisme de droit public, notamment dans un objectif d'évolution professionnelle, tout en conservant la possibilité de réemploi au sein de l'administration d'origine.

Ce congé offre les conditions d'une mobilité sans toutefois déroger aux dispositions de l'article 4 du titre II du statut général des fonctionnaires puisque l'agent qui bénéficie de ces dispositions est également recruté par une autre administration sur la base d'un nouveau CDD, conformément au statut général des fonctionnaires.

Il s'apparente à la procédure de détachement des fonctionnaires sans pour autant en avoir les garanties.

Il permet aux agents contractuels de changer d'employeur et de fonction sans toutefois perdre le bénéfice, si la nouvelle fonction ne le satisfait pas, de la relation contractuelle initiale à durée indéterminée.

Article 33-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 35-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 31-2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

Circulaire NOR INT/B/08/00134/C du 16 juillet 2008 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

LA MISE À DISPOSITION DES AGENTS CONTRACTUELS DE L'ÉTAT

CONDITIONS D'OCTROI

Seul l'agent contractuel bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée peut faire l'objet d'une mise à disposition.

I de l'article 33-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Cette mise à disposition intervient avec l'accord de l'agent.

I de l'article 33-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil qui peut s'inspirer de celles en vigueur pour la mise à disposition des fonctionnaires dans les conditions du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985.

I de l'article 33-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Point 8-1-1 de la circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

MODALITÉS DE LA MISE À DISPOSITION DES AGENTS CONTRACTUELS DE L'ÉTAT

La mise à disposition peut intervenir :

- auprès des administrations de l'État et de ses établissements publics.

Les agents contractuels de l'État peuvent être mis à disposition d'un autre ministère ou d'un établissement public de l'État.

- auprès des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes.

Les agents contractuels de droit public de l'État peuvent donc être mis à disposition d'organismes de droit privé tels que des associations ou des sociétés bénéficiant d'une délégation de service public sous réserve que les activités qu'ils y exercent soient des missions de service public.

L'administration d'origine devra donc vérifier si les fonctions exercées par l'agent contractuel mis à disposition d'un organisme privé correspondent bien à une mission de service public.

- des organisations internationales intergouvernementales ;
- d'un État étranger si l'agent conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine ;
- des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- des établissements de la fonction publique hospitalière.

III de l'article 33-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

LE RÉGIME DE LA MISE À DISPOSITION

Le régime de la mise à disposition des agents contractuels est identique à celui prévu à l'égard des fonctionnaires de l'État.

L'agent contractuel de l'État reste régi par le décret du 17 janvier 1986 quel que soit l'organisme pour lequel il est mis à disposition mais il est placé sous l'autorité hiérarchique de l'administration ou de l'organisme d'accueil.

II de l'article 33-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

La réglementation concernant la mise à disposition des agents contractuels est peu précise concernant la répartition des compétences entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil.

En l'absence de précisions, il convient d'appliquer des règles similaires à celles applicables aux fonctionnaires.

Par ailleurs, la répartition des compétences pourra être précisée dans la convention.

LES COMPÉTENCES DE L'ADMINISTRATION D'ORIGINE

La discipline

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité de l'administration d'origine qui l'exerce, le cas échéant, sur demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil.

Il de l'article 33-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Le droit individuel à la formation

En l'absence de dispositions particulières, le droit individuel à la formation sera géré par l'administration d'origine.

L'aménagement de la durée du travail

Les aménagements du temps de travail tels que le temps partiel seront gérés par l'administration d'origine, éventuellement en accord avec l'organisme d'accueil pour le temps partiel pour convenances personnelles.

Les congés

L'octroi de congés grave maladie et des congés pour accidents du travail seront gérés par l'administration d'origine.

L'évaluation

Chaque agent contractuel engagé pour une durée indéterminée, doit bénéficier d'un entretien d'évaluation professionnelle, au minimum tous les trois ans.

Article 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Cet entretien sera mené par l'administration d'origine à l'appui d'un rapport sur la manière de servir de l'agent concerné et l'atteinte des objectifs qui lui ont été fixés, communiqué par l'administration d'accueil.

En tout état de cause, l'ensemble des compétences de l'administration d'origine seront appliquées après avis ou avec l'accord de l'administration d'accueil.

LES COMPÉTENCES DE L'ORGANISME D'ACCUEIL

L'agent contractuel est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme auprès duquel il exerce ses fonctions durant sa mise à disposition.

L'administration ou l'organisme d'accueil fixe les conditions de travail de l'agent mis à disposition.

L'agent concerné a une relation « fonctionnelle » avec cet organisme et est soumis à ses règles de fonctionnement telles que celles afférentes notamment à la durée et aux horaires de travail.

V de l'article 33-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

L'administration ou l'organisme d'accueil sera compétente pour tout ce qui touche à l'organisation du travail de l'agent mis à disposition, et prendra les décisions sur :

- les conditions de travail ;
- les congés annuels ;
- les congés de maladie.

L'administration ou l'organisme d'accueil sera également en charge des actions de formations continue telles que l'adaptation au poste de travail.

Les compétences de l'administration d'origine et de l'administration ou de l'organisme d'accueil

Compétence de l'administration d'origine après avis de l'administration d'accueil	Compétences de l'administration d'accueil
Congés de grave maladie et accident du travail	Fixe les conditions de travail
DIF	Décisions pour les congés annuels
Aménagement de la durée de travail	Décisions sur les congés maladie
Pouvoir disciplinaire	Actions de formation
Évaluation au vu d'un rapport du supérieur hiérarchique de l'administration d'accueil	-

LA CONVENTION DE MISE À DISPOSITION

La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil.

IV de l'article 33-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

La convention définit notamment :

- la nature et le niveau des activités exercées par l'agent ;
- les conditions d'emploi ;
- les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités ;
- la durée de la mise à disposition ;
- les conditions du renouvellement de la mise à disposition ;
- les modalités de remboursement.

La convention de mise à disposition est, le cas échéant, préalablement soumis à l'accord du contrôle financier de l'administration d'origine et, lorsqu'il existe, de celui de l'administration ou de l'établissement d'accueil.

Point 8-1-2 de la circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

Aucune disposition ne précise laquelle des administrations doit être à l'origine de la rédaction de la convention. Cependant, la plupart des stipulations qui doivent apparaître dans la convention de mise à disposition sont celles qui relèvent de la compétence de l'organisme d'accueil qui fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui.

Il est donc tout à fait pertinent que ce soit l'organisme d'accueil qui procède à la rédaction de la convention de mise à disposition, cette dernière devant, en tout état de cause, être signée par l'organisme d'origine.

Remboursement

Principe

La mise à disposition donne lieu à remboursement.

IV de l'article 33-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Les modalités de remboursement sont prévues par la convention de mise à disposition.

Exception

La mise à disposition peut ne pas donner lieu à remboursement dans deux cas :

- lorsque la mise à disposition est prononcée auprès d'une administration de l'État ou auprès d'un de ses établissements publics administratifs ;
- lorsque l'agent est mis à disposition d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un État étranger.

IV de l'article 33-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Durée et renouvellement de la mise à disposition

La mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder dix ans.

VI de l'article 33-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Fin de la mise à disposition

La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de la durée initialement prévue dans la convention, à la demande de l'agent, de l'administration d'origine ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil.

Dans le cas d'une fin anticipée de la mise à disposition, celle-ci doit respecter les délais de préavis prévus par la convention de mise à disposition.

VI de l'article 33-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

En cas de faute disciplinaire, la mise à disposition peut prendre fin sans préavis par accord entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil.

Réemploi

L'agent contractuel est, à l'issue de sa mise à disposition, réemployé pour exercer les mêmes fonctions que celles dont il était précédemment chargé et répondant au même besoin que celui qui a justifié son recrutement.

À défaut, il sera réemployé sur un poste équivalent de son administration d'origine.

VI de l'article 33-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Point 8-1-4 de la circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

Bilan

Chaque administration établit un état faisant apparaître le nombre de ses agents contractuels mis à disposition ainsi que leur répartition entre les organismes bénéficiaires.

Cet état est inclus dans le rapport annuel soumis aux comités techniques.

VII de l'article 33-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

LA MISE À DISPOSITION DES AGENTS CONTRACTUELS DE L'ÉTAT

Mise à disposition auprès...	Conditions	Durée	Réemploi
■ des administrations de l'État et de ses établissements publics	Seulement pour les agents recrutés en CDI conventionnement Accord de l'agent	3 ans maximum renouvelables dans la limite de 10 ans	Réemploi sur l'ancien poste ou un poste équivalent
■ des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes.			
■ des organisations internationales intergouvernementales			
■ d'un État étranger si l'agent conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine ■ des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ■ des établissements de la fonction publique hospitalière			

LA MISE À DISPOSITION DES AGENTS CONTRACTUELS DE LA TERRITORIALE

CONDITIONS D'OCTROI

Seuls les agents contractuels employés pour une durée indéterminée peuvent faire l'objet d'une mise à disposition.

I de l'article 35-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Cette mise à disposition intervient avec l'accord de l'agent.

I de l'article 35-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil qui peut s'inspirer de celles en vigueur pour la mise à disposition des fonctionnaires territoriaux.

IV de l'article 35-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Point 9-1-1 de la circulaire NOR INT/B/08/00134/C du 16 juillet 2008 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

MODALITÉS DE LA MISE À DISPOSITION DES AGENTS CONTRACTUELS DE LA TERRITORIALE

La mise à disposition peut intervenir auprès des collectivités territoriales et des établissements publics administratifs mentionnés aux 1°, 2° et 3° de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

III de l'article 35-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Pour les agents employés par une collectivité territoriale, la mise à disposition peut intervenir auprès :

- d'un établissement public qui lui est rattaché ;
- d'un établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre ;
- d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre.

Pour les agents employés par un établissement public, la mise à disposition peut intervenir auprès :

- de la commune à laquelle il est rattaché ;

Pour les agents employés par un établissement public de coopération intercommunale, la mise à disposition peut intervenir auprès :

- de l'une des communes qui en est membre,
- de l'un des établissements publics qui lui est rattaché.

Point 9-1-1 de la circulaire NOR INT/B/08/00134/C du 16 juillet 2008 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Le régime de la mise à disposition

Le régime de la mise à disposition des agents contractuels est identique à celui prévu à l'égard des fonctionnaires territoriaux.

L'agent contractuel de la territoriale reste régi par le décret du 15 février 1988 mais il est placé sous l'autorité hiérarchique de l'administration ou de l'organisme d'accueil.

Il de l'article 35-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

La réglementation concernant la mise à disposition des agents contractuels est peu précise concernant la répartition des compétences entre l'administration d'origine et l'administration d'accueil.

En l'absence de précisions, il convient d'appliquer des règles similaires à celles applicables aux fonctionnaires.

Par ailleurs, la répartition des compétences pourra être précisée dans la convention de mise à disposition.

Les compétences de l'administration d'origine

La discipline

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité de l'administration d'origine qui l'exerce, le cas échéant, sur demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil.

Il de l'article 35-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Le droit individuel à la formation

En l'absence de dispositions particulières, le droit individuel à la formation sera géré par l'administration d'origine.

L'aménagement de la durée du travail

Les aménagements du temps de travail tels que le temps partiel seront gérés par l'administration d'origine, éventuellement en accord avec l'organisme d'accueil pour le temps partiel pour convenances personnelles.

Les congés

L'octroi de congés grave maladie et des congés pour accidents du travail seront gérés par l'administration d'origine.

L'évaluation

Chaque agent contractuel engagé pour une durée indéterminée, doit bénéficier d'un entretien d'évaluation professionnelle, au minimum tous les trois ans.

Article 1-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Cet entretien sera mené par l'administration d'origine à l'appui d'un rapport sur la manière de servir de l'agent concerné et l'atteinte des objectifs qui lui ont été fixés, communiqué par l'administration d'accueil.

En tout état de cause, l'ensemble des compétences de l'administration d'origine seront appliquées après avis ou avec l'accord de l'administration d'accueil.

Les compétences de l'organisme d'accueil

L'agent contractuel est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme auprès duquel il exerce ses fonctions durant sa mise à disposition.

L'administration ou l'organisme d'accueil fixe les conditions de travail de l'agent mis à disposition.

L'agent concerné a une relation « fonctionnelle » avec cet organisme et est soumis à ses règles de fonctionnement telles que celles afférentes notamment à la durée et aux horaires de travail.

V de l'article 35-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

L'administration ou l'organisme d'accueil sera compétente pour tout ce qui touche à l'organisation du travail de l'agent mis à disposition, et prendra les décisions sur :

- les conditions de travail ;
- les congés annuels ;
- les congés de maladie.

L'administration ou l'organisme d'accueil sera également en charge des actions de formation continue telles que l'adaptation au poste de travail.

Les compétences de l'administration d'origine et de l'administration ou de l'organisme d'accueil

Compétence de l'administration d'origine après avis de l'administration d'accueil	Compétences de l'administration d'accueil
Congés de grave maladie et accident du travail	Fixe les conditions de travail
DIF	Décisions pour les congés annuels
Aménagement de la durée de travail	Décisions sur les congés maladie
Pouvoir disciplinaire	Actions de formation
Évaluation au vu d'un rapport du supérieur hiérarchique de l'administration d'accueil	-

LA CONVENTION DE MISE À DISPOSITION

La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil.

IV de l'article 35-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

La convention définit notamment :

- la nature et le niveau des activités exercées par l'agent ;
- les conditions d'emploi ;
- les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités ;
- la durée de la mise à disposition ;
- les modalités de remboursement.

Point 9-1-2 de la circulaire NOR INT/B/08/00134/C du 16 juillet 2008 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Aucune disposition ne précise laquelle des administrations doit être à l'origine de la rédaction de la convention.

Cependant, la plupart des stipulations qui doivent apparaître dans la convention de mise à disposition sont celles qui relèvent de la compétence de l'organisme d'accueil qui fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui.

Il est donc tout à fait pertinent que ce soit l'organisme d'accueil qui procède à la rédaction de la convention de mise à disposition, cette dernière devant, en tout état de cause, être signée par l'organisme d'origine.

Remboursement

Principe

La mise à disposition donne lieu à remboursement.

IV de l'article 35-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Les modalités de remboursement sont prévues par la convention de mise à disposition.

Exception

La mise à disposition peut ne pas donner lieu à remboursement, conformément à une décision prise par délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement public administratif gestionnaire.

Un agent contractuel de la territoriale recruté par une commune en contrat à durée indéterminée pourra être mis à disposition d'un des établissements publics de la commune sans qu'il y ait de remboursement de la part de ce dernier si une délibération de ladite commune le prévoit.

Cette exception ne s'applique pas à la mise à disposition auprès d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont la collectivité ou l'établissement public administratif est membre.

IV de l'article 35-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Durée et renouvellement de la mise à disposition

La mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder six ans.

VI de l'article 35-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Fin de la mise à disposition

La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de la durée initialement prévue dans la convention, à la demande de l'agent, de l'administration d'origine ou de l'administration d'accueil.

Dans le cas d'une fin anticipée de la mise à disposition, celle-ci doit respecter les délais de préavis prévus par la convention de mise à disposition.

VI de l'article 35-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

En cas de faute disciplinaire, la mise à disposition peut prendre fin sans préavis par accord entre l'administration gestionnaire et l'administration d'accueil.

Réemploi

L'agent contractuel est, à l'issue de sa mise à disposition, réemployé pour exercer les mêmes fonctions que celles dont il était précédemment chargé et répondant au même besoin que celui qui a justifié son recrutement.

À défaut, il sera réemployé sur un poste équivalent de son administration d'origine.

VI de l'article 35-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Point 9-1-4 de la circulaire NOR INT/B/08/00134/C du 16 juillet 2008 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Bilan

Chaque administration établit un état faisant apparaître le nombre de ses agents contractuels mis à disposition ainsi que leur répartition entre les organismes bénéficiaires.

Cet état est inclus dans le rapport annuel aux comités techniques paritaires prévu à l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

VII de l'article 35-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Point 9-1-6 de la circulaire NOR INT/B/08/00134/C du 16 juillet 2008 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

LA MISE À DISPOSITION DES AGENTS CONTRACTUELS DE LA TERRITORIALE

Agents recrutés par...	Mise à disposition auprès...	Conditions	Durée	Réemploi
■ une collectivité territoriale	■ d'un établissement public qui lui est rattaché	Seulement pour les agents recrutés en CDI conventionnement Accord de l'agent	3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans	Réemploi sur l'ancien poste ou un poste équivalent
	■ d'un établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre			
	■ d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre			
■ un établissement public	■ de la commune à laquelle il est rattaché			
■ un établissement public de coopération intercommunale	■ de l'une des communes qui en est membre			
	■ de l'un des établissements publics qui lui est rattaché			

LA MISE À DISPOSITION DES AGENTS CONTRACTUELS DE L'HOSPITALIÈRE

LA MISE À DISPOSITION DES AGENTS CONTRACTUELS DE L'HOSPITALIÈRE

La possibilité de mise à disposition des agents contractuels de la fonction publique hospitalière a été introduite dans le décret du 6 février 1991 par le décret du 6 janvier 2010.

Article 18 du décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010 portant modification du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Les agents contractuels de la fonction publique hospitalière ont, depuis lors, la possibilité d'être mis à disposition, tout comme leurs homologues de la fonction publique territoriale et de l'État, d'autres établissements publics mais également d'organismes privés.

Conditions d'octroi

Seuls les agents contractuels employés pour une durée indéterminée peuvent faire l'objet d'une mise à disposition.

I de l'article 31-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Cette mise à disposition intervient avec l'accord de l'agent.

I de l'article 31-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme ou l'administration d'accueil.

IV de l'article 31-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

En l'absence de précisions réglementaires, cette convention de mise à disposition pourra s'inspirer de celles en vigueur pour la mise à disposition des fonctionnaires hospitaliers.

MODALITÉS DE LA MISE À DISPOSITION DES AGENTS CONTRACTUELS DE LA TERRITORIALE

La mise à disposition peut intervenir auprès :

- des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 :
 - les établissements publics de santé,
 - les hospices publics,
 - les maisons de retraite publiques, à l'exclusion de celles qui sont rattachées au bureau d'aide sociale de Paris,
 - les établissements publics ou à caractère public relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social,
 - les établissements publics ou à caractère public pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, à l'exception des établissements nationaux et des établissements d'enseignement ou d'éducation surveillée,
 - les centres d'hébergement et de réadaptation sociale, publics ou à caractère public, mentionnés à l'article L. 345-1 du Code de l'action sociale et des familles,
 - le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre.

- des organisations internationales intergouvernementales ;
- des entreprises liées à l'établissement de santé employeur en vertu soit d'un contrat soumis au code des marchés publics, soit d'un contrat soumis à l'ordonnance n° 2004-559 du 17 juin 2004 sur les contrats de partenariat ou d'un contrat régi par l'article L. 6148-2 du Code de la santé publique, soit d'un contrat de délégation de service public ;
- d'un État étranger, si l'agent conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine ;
- d'un groupement de coopération sanitaire ou d'un groupement de coopération social ou médico-social.

III de l'article 31-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Les agents contractuels de la fonction publique hospitalière pourront donc être mis à disposition de personnes morales de droit privé que ce soit des entreprises privées liées par un contrat de partenariat ou délégataires d'un service public, un groupement de coopération social ou médico-social de droit privé.

LE RÉGIME DE LA MISE À DISPOSITION

Le régime de la mise à disposition des agents contractuels est identique à celui prévu à l'égard des fonctionnaires hospitaliers.

L'agent contractuel de la fonction publique hospitalière reste régi par le décret du 6 février 1991 mais est placé sous l'autorité hiérarchique de l'administration ou de l'organisme d'accueil.

II de l'article 31-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

La réglementation concernant la mise à disposition des contractuels est peu précise concernant la répartition des compétences entre l'administration d'origine et l'administration d'accueil.

En l'absence de précisions, il convient d'appliquer des règles similaires à celles applicables aux fonctionnaires.

Par ailleurs, la répartition des compétences pourra être précisée dans la convention de mise à disposition.

LES COMPÉTENCES DE L'ADMINISTRATION D'ORIGINE

La discipline

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité de l'administration d'origine qui l'exerce, le cas échéant, sur demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil.

II de l'article 31-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Le droit individuel à la formation

En l'absence de dispositions particulières, le droit individuel à la formation sera géré par l'administration d'origine.

L'aménagement de la durée du travail

Les aménagements du temps de travail tels que le temps partiel seront gérés par l'administration d'origine, éventuellement en accord avec l'organisme d'accueil pour le temps partiel pour convenances personnelles.

Les congés

L'octroi de congés grave maladie et des congés pour accidents du travail seront gérés par l'administration d'origine.

L'évaluation

Chaque agent contractuel engagé pour une durée indéterminée, doit bénéficier d'un entretien d'évaluation professionnelle, au minimum tous les trois ans.

Article 1-3 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Cet entretien sera mené par l'administration d'origine à l'appui d'un rapport sur la manière de servir de l'agent concerné et l'atteinte des objectifs qui lui ont été fixés, communiqué par l'administration d'accueil.

En tout état de cause, l'ensemble des compétences de l'administration d'origine seront appliquées après avis ou avec l'accord de l'administration d'accueil.

LES COMPÉTENCES DE L'ORGANISME D'ACCUEIL

L'agent contractuel est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme auprès duquel il exerce ses fonctions durant sa mise à disposition.

L'administration ou l'organisme d'accueil fixe les conditions de travail de l'agent mis à disposition.

L'agent concerné a une relation « fonctionnelle » avec cet organisme et est soumis à ses règles de fonctionnement telles que celles afférentes notamment à la durée et aux horaires de travail.

V de l'article 31-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

L'administration ou l'organisme d'accueil sera compétente pour tout ce qui touche à l'organisation du travail de l'agent mis à disposition, et prendra les décisions sur :

- les conditions de travail ;
- les congés annuels ;
- les congés de maladie.

L'administration ou l'organisme d'accueil sera également en charge des actions de formations continue telles que l'adaptation au poste de travail.

LES COMPÉTENCES DE L'ADMINISTRATION D'ORIGINE ET DE L'ADMINISTRATION OU DE L'ORGANISME D'ACCUEIL

Compétence de l'administration d'origine après avis de l'administration d'accueil	Compétences de l'administration d'accueil
Congés de grave maladie et accident du travail	Fixe les conditions de travail
DIF	Décisions pour les congés annuels
Aménagement de la durée de travail	Décisions sur les congés maladie
Pouvoir disciplinaire	Actions de formation
Évaluation au vu d'un rapport du supérieur hiérarchique de l'administration d'accueil	-

LA CONVENTION DE MISE À DISPOSITION

La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil.

IV de l'article 31-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

La convention définit notamment :

- la nature et le niveau des activités exercées par l'agent ;
- les conditions d'emploi ;
- les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités ;
- la durée de la mise à disposition ;
- les modalités de remboursement.

Aucune disposition ne précise laquelle des administrations doit être à l'origine de la rédaction de la convention.

Cependant, la plupart des stipulations qui doivent apparaître dans la convention de mise à disposition sont celles qui relèvent de la compétence de l'organisme d'accueil qui fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui.

Il est donc tout à fait pertinent que ce soit l'organisme d'accueil qui procède à la rédaction de la convention de mise à disposition, cette dernière devant, en tout état de cause, être signée par l'organisme d'origine.

Remboursement

Principe

La mise à disposition donne lieu à remboursement.

IV de l'article 31-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Les modalités de remboursement sont prévues par la convention de mise à disposition.

Exception

La mise à disposition peut ne pas donner lieu à remboursement lorsque :

- l'agent est mis à disposition d'une organisation internationale intergouvernementale ;
- l'agent est mis à disposition d'un État étranger.

IV de l'article 31-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Durée et renouvellement

La mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder six ans.

VI de l'article 31-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Fin de la mise à disposition

La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de la durée initialement prévue dans la convention, à la demande de l'agent, de l'administration d'origine ou de l'administration d'accueil.

Dans le cas d'une fin anticipée de la mise à disposition, celle-ci doit respecter les délais de préavis prévus par la convention de mise à disposition.

VI de l'article 31-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

En cas de faute disciplinaire, la mise à disposition peut prendre fin sans préavis par accord entre l'administration gestionnaire et l'administration d'accueil.

Réemploi

L'agent contractuel est, à l'issue de sa mise à disposition, réemployé pour exercer les mêmes fonctions que celles dont il était précédemment chargé et répondant au même besoin que celui qui a justifié son recrutement.

À défaut, il sera réemployé sur un poste équivalent de son administration d'origine.

VI de l'article 31-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Bilan

Dans chaque établissement, l'autorité investie du pouvoir de nomination établit un état faisant apparaître le nombre de ses agents contractuels mis à disposition ainsi que leur répartition entre les organismes bénéficiaires.

Cet état est inclus dans le rapport annuel aux comités techniques d'établissement.

VII de l'article 31-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

LA MISE À DISPOSITION DES CONTRACTUELS DE L'HOSPITALIÈRE

Mise à disposition auprès...	Conditions	Durée	Réemploi
<ul style="list-style-type: none"> ■ des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 (établissements publics de santé, hospices publics, maisons de retraite publiques...) 	<p>Seulement pour les agents recrutés en CDI conventionnement Accord de l'agent</p>	<p>3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans</p>	<p>Réemploi sur l'ancien poste ou un poste équivalent</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ organisations internationales intergouvernementales 			
<ul style="list-style-type: none"> ■ des entreprises liées à l'établissement de santé employeur en vertu d'un contrat soumis au code des marchés publics, d'un contrat de partenariat ou d'un contrat régi par l'article L. 6148-2 du code de la santé publique, soit d'un contrat de délégation de service public 			
<ul style="list-style-type: none"> ■ d'un État étranger, si l'agent conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine 			
<ul style="list-style-type: none"> ■ d'un groupement de coopération sanitaire ou d'un groupement de coopération social ou médico-social 			

LE CONGÉ MOBILITÉ DES AGENTS CONTRACTUELS

PRINCIPE

Introduit en 2007 pour les agents de la fonction publique territoriale et de l'État et par le décret du 6 janvier 2010 pour les agents contractuels de la fonction publique hospitalière, le congé de mobilité doit permettre à l'agent contractuel d'être recruté par une autre administration, tout en conservant la possibilité de retrouver son emploi précédent sous réserve des nécessités de service.

Article 20 du décret n° 2007-338 du 12 mars 2007 portant modification du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Article 18 du décret n° 2007-1829 du 24 décembre 2007 modifiant le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Article 18 du décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010 portant modification du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

CONDITIONS D'OCTROI

L'agent contractuel doit être employé pour une durée indéterminée.

Le congé mobilité n'est pas de droit, il est accordé sous réserve des nécessités du service qui l'emploie.

L'administration pourra donc refuser le bénéfice de ce congé si des considérations d'intérêt du service tirées de l'organisation ou de l'accomplissement des missions qui lui sont dévolues, s'y opposent.

Le bénéfice du congé mobilité n'est accordé qu'à l'agent qui est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

Article 33-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 35-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 31-2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

MODALITÉS

Le congé mobilité est sans rémunération.

L'agent doit solliciter ce congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'administration est tenue d'y répondre dans un délai de deux mois.

En cas de décision implicite de rejet, l'intéressé pourra demander à l'administration les motifs qui fondent la décision de refus.

Circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

Circulaire NOR INT/B/08/00134/C du 16 juillet 2008 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Durée

Le congé mobilité peut être accordé pour une durée initiale maximale de trois ans.

Le congé mobilité est renouvelable dans la limite d'une durée totale de six ans.

Article 33-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 35-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 31-2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Ces délais doivent permettre à l'agent de remplir les conditions pour bénéficier de la reconduction éventuelle de son contrat pour une durée indéterminée auprès de son nouvel employeur, tout en conservant une certaine sécurité lui permettant de revenir travailler auprès de son employeur initial le cas échéant et surtout de ne pas perdre le bénéfice de son CDI. Si tel n'est pas le cas, il peut demander à réintégrer son administration d'origine.

Circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

Circulaire NOR INT/B/08/00134/C du 16 juillet 2008 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Renouvellement

L'agent contractuel bénéficiaire d'un congé mobilité doit solliciter de son administration d'origine le renouvellement de son congé au moins deux mois avant le terme du congé.

Cette demande doit être effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

A défaut d'une telle demande, l'agent est présumé renoncer à son emploi d'origine.

Article 33-2 du décret n° du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 31-2 du décret n° du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Article 35-2 du décret n° du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Un nouveau congé de même nature ne peut être accordé que si l'intéressé a repris ses fonctions dans son administration d'origine pendant trois ans au moins.

Article 33-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 31-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 35-2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Réemploi

La demande de réemploi de l'agent par son administration d'origine est sollicitée au moins deux mois avant le terme du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

A défaut d'une telle demande, l'agent est présumé renoncer à son emploi d'origine et ne peut percevoir aucune indemnité à ce titre.

Article 33-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 35-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 31-2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

L'agent, physiquement apte et remplissant toujours les conditions pour être recruté en tant qu'agent contractuel est réemployé, selon les nécessités du service, sur son emploi ou occupation précédente.

Article 33-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 35-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 31-2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

L'impossible réemploi

Les agents contractuels physiquement aptes, qui, dans l'intérêt du service, ne peuvent être réintégrés à l'issue du congé mobilité sont licenciés.

Les agents ainsi licenciés disposent d'une priorité de réemploi sur un emploi équivalent ou occupation similaire, assortis d'une rémunération équivalente.

Article 32 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 30 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Indemnités de licenciement dans les Fonctions publiques territoriales et hospitalières

Cependant, n'ont droit au versement de l'indemnité de licenciement, que les agents qui ne peuvent être réintégrés à l'issue :

- d'un congé pour raison de santé rémunéré ou non ;
- d'un congé parental ;
- d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ;
- d'un congé pour formation professionnelle ;
- d'un congé non rémunéré pour raison de famille ;
- d'un congé non rémunéré pour élever un enfant lorsque la durée de ce dernier congé n'a pas excédé un mois.

Les agents licenciés, faute de possibilité de réintégration à l'issue des autres congés n'ont pas droit au versement de l'indemnité de licenciement.

Ainsi, un agent licencié, en l'absence de possibilité de réintégration, à la suite d'un congé mobilité, n'aura pas le droit au versement de l'indemnité de licenciement.

Article 43 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 47 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Indemnités de licenciement dans la Fonction publique de l'État

Le contractuel licencié pour impossibilité de réintégration bénéficiera de l'indemnité de licenciement.

Article 51 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

