LA POSITION D'ACTIVITÉ DU FONCTIONNAIRE TERRITORIAL

De quoi s'agit-il ?

L'activité est une des quatre positions dans laquelle un fonctionnaire territorial peut être placé, les autres positions étant le détachement, la disponibilité et le congé parental. C'est la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade.

Qui est concerné ?

Tous les fonctionnaires territoriaux.

Quels sont les droits attachés à cette position ?

Il est de jurisprudence constante que le fonctionnaire a droit à une **affectation dans un délai raisonnable**. L'affirmation de ce principe a été réitéré à plusieurs reprises par le Conseil d'État (arrêt CE n° 311122 du 4 mars 2009, arrêt CE n° 322193 du 8 avril 2009, arrêt CE n° 321869 du 15 décembre 2010, arrêt CE n° 335507 du 8 juin 2011) en des termes identiques « *sous réserve de dispositions statutaires particulières, tout fonctionnaire en activité tient de son statut le droit de recevoir, dans un délai raisonnable, une affectation qui correspond à son grade*. ».

Par ailleurs, certaines périodes non travaillées sont considérées comme de l'activité ; il en est ainsi des différents droits à congés et du congé de présence parentale.

Qu'est-ce-que la mise à disposition (MAD) ?

La MAD est une des voies par laquelle la mobilité du fonctionnaire peut s'exercer dans l'ensemble de la fonction publique. Il s'agit de la situation du fonctionnaire qui demeure dans son cadre d'emplois ou corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce des fonctions hors de la collectivité où il a vocation à servir ou pour le compte d'une autre collectivité. S'agissant de la rémunération, il faut entendre le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire dans le cas où le fonctionnaire occupait, au moment de sa MAD, un emploi ouvrant droit à cette indemnité (arrêt CE n°332216 du 19 octobre 2011).

Le fonctionnaire peut être mis à disposition auprès d'un ou de plusieurs organismes pour y effectuer tout ou partie de son service. La liste complète de ces organismes figure à l'article L512-8 du CGFP. 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.

À noter : la MAD n'est pas une position, elle est une **modalité de la position d'activité.**

Qu'elles sont les formalités administratives de la MAD ?

La MAD est prononcée par arrêté de l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire. Il précise le ou les organismes auprès desquels le fonctionnaire accomplit son service et la quotité du temps de travail qu'il effectue au sein de chacun d'eux. L'organe délibérant de la collectivité territoriale en est préalablement informé.

La MAD ne peut être prononcée qu'après accord de l'intéressé et du ou des organismes d'accueil, dans les conditions définies par la convention conclue entre la collectivité territoriale d'origine et l'organisme d'accueil. Elle définit la nature des activités exercées par le fonctionnaire, ses conditions d'emploi, les modalités du contrôle et de l'évaluation de ces activités. La convention et le cas échéant ses avenants, sont, avant leur signature, transmis au fonctionnaire intéressé dans des conditions lui permettant d'exprimer son accord sur la nature des activités qui lui sont confiées et sur ses conditions d'emploi.

Toute modification d'un des éléments constitutifs de la convention fait l'objet d'un avenant à cette convention, approuvé par arrêté.

Quelle est la durée de la MAD ?

Fixée dans l'arrêté, elle ne peut être prononcée pour plus de 3 ans, mais peut être renouvelée par périodes ne pouvant excéder cette durée. La MAD peut prendre fin avant le terme prévu, sur demande de la collectivité territoriale d'origine, de l'organisme d'accueil ou du fonctionnaire, sous réserve des règles de préavis prévues dans la convention. En cas de faute disciplinaire, il peut y être mis fin sans préavis.

La répartition des compétences entre l'administration d'origine et celle d'accueil

Le fonctionnaire mis à disposition est soumis aux conditions de travail, aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où il sert, à l'exception de toute disposition législative ou réglementaire ou de toute clause conventionnelle prévoyant le versement d'indemnités de licenciement ou de fin de carrière.

L'administration ou l'organisme d'accueil prend les décisions relatives aux congés annuels et aux congés ordinaires de maladie. Toutefois, si le fonctionnaire est mis à disposition pour une quotité de temps de travail égale ou inférieure au mi-temps, ces décisions reviennent à la collectivité territoriale d'origine du fonctionnaire.

La convention précise, lorsqu'il y a lieu, la nature du complément de rémunération dont peut bénéficier le fonctionnaire.

L'organisme d'accueil supporte les dépenses occasionnées par les actions de formation dont il fait bénéficier le fonctionnaire.

La collectivité territoriale d'origine prend les décisions relatives à tous les autres congés, autres que les congés annuels et les congés ordinaires de maladie, ainsi que celles relatives au bénéfice du compte personnel de formation, après avis du ou des organismes d'accueil. Il en va de même des décisions d'aménagement de durée de travail.

La collectivité territoriale d'origine supporte les charges qui peuvent résulter du congé pour invalidité imputable au service ou de l'allocation temporaire d'invalidité, tout comme la rémunération, l'indemnité forfaitaire ou l'allocation de formation versées au fonctionnaire au titre du congé de formation professionnelle ou des actions relevant du compte personnel de formation.

Le pouvoir disciplinaire et l'évaluation professionnelle

L'autorité de l'administration d'origine exerce le pouvoir disciplinaire à l'encontre du fonctionnaire mis à disposition, le cas échéant sur saisine du ou de l'un des organismes d'accueil.

À noter : s'agissant du fonctionnaire conduit à accomplir ses fonctions **auprès d'un organisme de droit privé**, la Cour de cassation, dans deux arrêts du 15 juin 2010 (Cass Soc *CCAS EDF* n° 08-44.238 et Cass Soc *Ste d'histoire de la Lorraine et du musée lorrain* n° 09-69.453), énonce qu'il est de principe que dès lors qu'il accomplit un travail pour le compte d'un tel organisme, dans un rapport de subordination, et quand bien même l'administration d'origine conserve le pouvoir disciplinaire sur le fonctionnaire, ce dernier est lié à cet organisme par un **contrat de travail**, l'organisme étant considéré comme l'employeur du fonctionnaire.

Le fonctionnaire mis à disposition bénéficie d'un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend dans l'administration ou l'organisme d'accueil. Cet entretien donne lieu à un compte rendu transmis au fonctionnaire qui peut y apporter ses observations et à l'autorité territoriale d'origine en vue de l'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire.

La fin de la MAD

Le fonctionnaire qui ne peut être affecté aux fonctions qu'il exerçait précédemment dans son service d'origine reçoit une affectation dans l'un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper.

Le fonctionnaire peut aussi se voir proposer, lorsqu'il existe un cadre d'emplois de niveau comparable au sien dans la collectivité territoriale d'accueil et qu'il est admis à poursuivre sa MAD au-delà d'une durée de 3 ans, un détachement ou une intégration directe dans ce cadre d'emplois, avec prise en compte de la durée de la MAD, dans le calcul de l'ancienneté requise en vue de son intégration suite au détachement.

Textes en vigueur :

CGFP : Articles L511-1, L511-4, L512-1, L512-6 à L512-9, L512-12 à L512-15 ;

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.