



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU CANTAL



 Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes

LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 42 – JUIN 2022

DOSSIER – P. 3

Période Préparatoire au Reclassement (PPR)

Dans ce numéro

Actualités P. 1 et 2

Agenda P. 2

Dossier P. 3 et 4

Focus P. 5 à 8

Information & horaires d'ouverture du Centre de Gestion du Cantal

Du lundi au jeudi :
8 h 30 à 12h et
de 13 h 30 à 17h

Vendredi :
8 h 30 à 12h et
de 13 h 30 à 16 h 30

Tél. : 04 71 63 89 35

Courriel : cdg15@cdg15.fr

Site : www.cdg15.fr



Adresse :

Village Entreprises
14 Avenue du Garric
15000 AURILLAC

PARTENARIAT CDG15 – CDG74 ET LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU CANTAL



Dans le cadre du schéma de coopération régionale AuRA, les réflexions de mutualisation amènent certains CDG à exercer une mission au profit d'un autre CDG.

La mission suivante illustre parfaitement nos travaux. Le Conseil Départemental du Cantal a saisi le CDG15 pour la préparation et l'animation d'un séminaire autour du projet politique et de sa déclinaison en projet d'administration.

Le CDG15 n'ayant pas les ressources en interne pour répondre à cette commande, et comme le prévoit le schéma de coopération régionale des centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes (article 3.3.1), le CDG74 a été saisi par le CDG15 d'une mission de conseil et d'accompagnement dans les organisations de travail au bénéfice du Conseil Départemental du Cantal.

Compte tenu des missions dévolues aux Centres de Gestion, le CDG74 est à même de répondre favorablement à la demande.

Actualités du CDG 15

Agenda 2022

Conseil Médical :

Commission

plénière (ex Commission de Réforme)

Jeudi 23 juin

Jeudi 22 septembre

Jeudi 20 octobre

Jeudi 24 novembre

Jeudi 15 décembre

Date limite de réception
des dossiers : 3 semaines
avant la séance

Conseil Médical :

Commission

restreinte (ex Comité Médical)

Mardi 21 juin

Mardi 23 août

Mardi 20 septembre

Mardi 18 octobre

Mardi 15 novembre

Mardi 13 décembre

CAP C - B - A

Mardi 11 octobre

CCP C - B - A

Mardi 11 octobre

CT

Jeudi 9 juin

Mardi 27 septembre

Mardi 22 novembre

Transmission des
dossiers au CDG15 →
1 mois avant la date du
CT ou de la CAP. Tout
dossier reçu hors délai ne
pourra pas être inscrit à
l'ordre du jour.



RÉORGANISATION INTERNE DU PÔLE SANTÉ AU TRAVAIL ET SERVICE ASSURANCE

Le service assurance jusqu'ici rattaché à la Direction Générale a intégré depuis le 01 mai 2022 le pôle santé au travail sous la responsabilité de Béatrice VIGNERESSE.

Le pôle santé au travail, qui conjugue la médecine préventive, le secrétariat du conseil médical, la prévention des risques professionnels et le handicap, complète son équipe pluridisciplinaire en choisissant cette organisation. Cette approche transversale vise à toujours mieux accompagner les employeurs territoriaux dans leurs démarches en lien avec la santé au travail, en mobilisant des disciplines et compétences complémentaires.

De plus, vous allez constater prochainement et ce pendant quelques mois, qu'Aline BONHOMME, votre interlocutrice au service assurance, va être accompagnée ponctuellement d'Agathe RANTIER et Françoise NANGERONI. En effet, après 12 années passées à la tête de ce service, Aline BONHOMME va, au mois d'octobre, pouvoir apprécier une retraite bien méritée. La transmission de ses compétences et de ses connaissances, cruciales à la continuité du bon fonctionnement de ce service, va être assurée durant cette période.

SERVICE COMPTABILITE

Il y a du changement au sein des services du CDG15. En effet, Cathy REBUFFIE affectée à la comptabilité depuis 2009, a souhaité un changement d'affectation. Au 1^{er} septembre, elle intégrera le service RETRAITE. Elle sera remplacée par Madame Myriam MURATET à compter du 25 juillet 2022, qui vient du Conseil Départemental du Cantal.



SERVICE RETRAITE

Le service RETRAITE s'étoffe avec l'arrivée de Cathy REBUFFIE à compter du 1^{er} septembre 2022. Désormais, le service compte 3 personnes :

- Nathalie OUBBATI est responsable de l'équipe et gère les dossiers « retraite » du CDG26 dans le cadre des missions mutualisées entre Centres de gestion,
- Nathalie GASTON gère les dossiers « retraite » du CDG74 dans le cadre des missions mutualisées entre Centres de gestion,
- Cathy REBUFFIE gère les dossiers « retraite » pour les collectivités du Cantal.

REJOIGNEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

Tous les CDG font le constat des difficultés au niveau du recrutement, certains ayant mis en place des actions par attirer ou fidéliser les agents publics.

Aussi, le Centre de Gestion du Cantal fait le pari de développer sa communication sur les réseaux sociaux afin de promouvoir les postes vacants ainsi que le territoire cantalien.

REJOIGNEZ-NOUS



ADAPTATION DU DISPOSITIF DE RECLASSEMENT DES FONCTIONNAIRES RECONNUS INAPTES À L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS ET DE LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

Décret n° 2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions



Entrée en vigueur :

Les dispositions du décret **entrent en vigueur** le premier jour du mois suivant celui de sa publication, soit à compter du **1^{er} mai 2022**.

Important : les nouvelles règles s'appliquent aux procédures de reclassement et aux PPR engagées à la date de son entrée en vigueur, le 1^{er} mai.

Modification de la procédure de changement d'affectation :

À compter du 1^{er} mai, les changements d'affectation de fonctionnaires inaptes à leur fonctions mais pouvant néanmoins exercer d'autres missions relevant de leur grade, changent. En effet, l'obligation de consulter le conseil médical en cas de congé de maladie préalable est supprimée. Cette procédure relève donc principalement du médecin du travail qui devra être consulté pour avis en amont. Cependant, sous réserve de précisions ultérieures, il semble que si le conseil médical est consulté en application du décret n°87-602 (ex : réintégration à expiration des congés pour raison de santé), il peut également se prononcer sur le changement d'affectation.

Assouplissement du mécanisme de la PPR :

- **Mise en œuvre anticipée**

La période de préparation au reclassement débute désormais à compter de la réception de l'avis du conseil médical soit par l'autorité territoriale, soit par le président du CNFPT ou du centre de gestion.

Toutefois, le texte prévoit la possibilité pour l'agent de demander à ce que sa PPR débute dès l'instant où l'avis du conseil médical est sollicité. Dans ce cas, si l'instance médicale rend ensuite un avis d'aptitude, l'autorité territoriale ou le président du CNFPT / du CDG pourront par la suite mettre un terme à cette PPR. Ces dispositions permettent de mettre en pratique l'article L826-2 CGFP (ex article 85-1 modifié par la loi TFP), qui prévoyait cette possibilité sans modalités de mise en œuvre.

Dans cette hypothèse, le projet définissant le contenu de la PPR, établi avant l'avis du conseil médical, pourra faire l'objet de modification par avenant afin de tenir compte de l'avis de cette instance une fois rendu.

- **Report de la PPR**

Le décret prévoit désormais la possibilité, pour l'agent, de demander un report de la date de début de sa PPR. Ce report peut se faire dans une limite de deux mois maximum, période pendant laquelle l'agent demeure en position d'activité. Pour être effectif, ce report doit toutefois faire l'objet d'un accord entre les trois parties à la PPR.

- **Impact des congés sur le déroulement de la période**

Lorsque l'agent est en congé pour raison de santé, en CITIS, en congé maternité ou congé lié aux charges parentales lors de la saisine du conseil médical ou de la réception de l'avis de ce dernier, la PPR débute à compter de la reprise des fonctions. Les congés précédemment listés ne font l'objet d'aucune interruption et se déroulent jusqu'à leur terme.

De plus, il est désormais prévu que le placement de l'agent en congé pour raison de santé, en CITIS, en congé maternité ou congé lié aux charges parentales reporte d'autant de temps la fin de la période de préparation au reclassement.

Refus de la PPR et modalités de mise en œuvre du dispositif de « reclassement d'office »

Désormais, le fonctionnaire qui refuse la PPR doit être invité à présenter une demande de reclassement. Le texte prévoit de façon explicite la possibilité, pour celui-ci, de refuser de présenter une demande de reclassement. Dans cette hypothèse uniquement, l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou du centre de gestion pourra alors enclencher le mécanisme du nouvel article 3-1 prévoyant le reclassement d'office. Celui-ci avait été introduit par l'ordonnance santé du 25 novembre 2020 à l'article L826-3 CGFP (ex article 63 loi 84-53).

En l'absence de demande de reclassement présentée par l'agent, l'autorité territoriale ou le président du CNFPT/CDG peut désormais proposer au fonctionnaire des emplois compatibles avec son état de santé, pouvant être pourvus par la voie du détachement, dans les conditions de l'article 3 du décret (conditions qui trouvaient déjà à s'appliquer dans le cadre d'un reclassement classique à l'issue de la PPR).

Des conditions doivent néanmoins être respectées :

- Entretien préalable avec l'agent avant la proposition de reclassement
- Le fonctionnaire ne doit se trouver ni en congé pour raison de santé ni en CITIS

L'agent peut être accompagné durant l'entretien par la personne de son choix, qui peut être :

- Un conseiller en évolution professionnelle
- Un conseiller carrière
- Un conseiller désigné par une organisation syndicale

Hypothèses de saisine de la commission administrative paritaire (CAP) :

Dans le cadre de la procédure de reclassement d'office, le fonctionnaire peut former un recours gracieux contre la décision par laquelle cette procédure de reclassement a été engagée. L'autorité compétente (l'autorité territoriale ou le président du CNFPT/CDG) ne peut statuer sur ce recours qu'après avoir recueilli l'avis de la commission administrative paritaire dont l'agent relève. Cette possibilité de saisine, prévue désormais par le décret n°85-1054, est également insérée dans le décret n°89-229 relatif aux CAP à l'article 37-1.

De plus, est désormais supprimée la saisine de la CAP dans le cadre d'un détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois. Il s'agit d'une mise en conformité liée à la parution de la loi de « transformation de la fonction publique » et au décret n°2019-1265 abrogeant l'article 38 du décret n°89-229, qui prévoyait la saisine de la CAP pour les demandes de détachement (sauf en cas d'hypothèse de détachement de plein droit). Cette mention qui subsistait était source d'incertitude sur la procédure à mettre en œuvre.

Précisions apportée sur le déroulement de la PPR et la rémunération de l'agent en PPR

Les périodes de formation, d'observation et de mise en situation peuvent être prévues au sein de toute administration ou établissement public mentionnés à l'article L. 2 du code général de la fonction publique. Ces « stages » peuvent donc désormais être organisés au sein des trois fonctions publiques, notamment.

Il est clairement indiqué que l'agent en PPR perçoit, outre le traitement correspondant à son emploi d'origine, l'indemnité de résidence ainsi que, le cas échéant, le supplément familial de traitement auquel il a droit. Le décret prévoit également que l'agent perçoive le complément de traitement indiciaire auquel il peut prétendre.

Mise en œuvre de la procédure de reclassement

Un assouplissement est apporté : l'agent a la possibilité d'accéder au reclassement en accédant à tout corps, cadre d'emplois ou emplois en application des dispositions relatives au recrutement par promotion interne ou par concours.

La demande de reclassement peut désormais s'effectuer dès la sollicitation du conseil médical, mais il ne pourra en bénéficier que lorsque ce dernier aura rendu son avis.

En outre, une précision est apportée quant à la situation de l'agent qui formule une demande de reclassement à l'issue d'un PPR : il est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celle-ci prend effet, dans la limite de la durée maximale de trois mois.

Enfin, il est inséré une disposition qui permet le reclassement via l'article L. 826-5 qui permet notamment l'accès à un cadre d'emplois supérieur en mobilisant par exemple le dispositif de promotion interne pour la FPT, ou bien les dispositions spécifiques de recrutement pour les personnes en situation de handicap (article L352-4, ex article 38), ainsi que les emplois réservés (article L326-1).

Mise en conformité du texte avec les récentes réformes

Un toilettage a été effectué, afin de remplacer les mentions faites aux lois de 1983 et 1984 par les dispositions prévues par le nouveau code général de la fonction publique. De la même façon, les références faites aux services de médecine professionnelle et préventives ont été remplacées par les mentions du « médecin du travail ».

ACTUALITÉ RELATIVE À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC)



Faisant suite à la parution de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement a été publié au Journal officiel du 21 avril 2022.

*sur la PSC prévoyance :

Cette protection permet de couvrir les frais occasionnés par les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès.

À compter du 1^{er} janvier 2025, les collectivités territoriales et leurs établissements publics seront tenus de participer mensuellement, pour chaque agent, à hauteur d'au moins 20% de 35 euros, soit 7 euros.

Pour le risque d'incapacité temporaire de travail, les articles 3 et 4 du décret définissent les garanties minimales que doivent comprendre les prestations offertes respectivement aux fonctionnaires affiliés à la CNRACL et aux agents affiliés au régime général de la sécurité sociale.

*sur la PSC santé :

Cette protection permet de couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident.

À compter du 1^{er} janvier 2026, les collectivités territoriales et leurs établissements publics seront tenus de participer mensuellement, pour chaque agent, à hauteur d'au moins 50% de 30 euros, soit 15 euros.

*sur la mise en œuvre de ces obligations :

Le décret précise que les collectivités et établissements publics qui participent déjà au financement de la protection sociale complémentaire sur le fondement

du décret n°2011-1474 et qui respectent les conditions susvisées, ne sont pas tenus de délibérer à nouveau.

La définition des garanties des contrats destinés à couvrir les risques en matière de santé et de prévoyance des agents peut faire l'objet d'une négociation collective, sur le fondement des articles L.221-1 à L.227-4 et L.827-2 du Code général de la fonction publique.

Décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement

DÉCRET N° 2022-728 DU 28 AVRIL 2022 RELATIF AU VERSEMENT D'UNE PRIME DE REVALORISATION À CERTAINS PERSONNELS RELEVANT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Paru au JO du 29 avril 2022, ce décret permet, pour certains agents paramédicaux et professionnels de la filière socio-éducative de la fonction publique territoriale qui exercent des fonctions d'accompagnement auprès des publics fragiles, le service d'une prime de revalorisation dont le montant est équivalent au complément de traitement instauré par le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics. Il rend aussi possible une prime de revalorisation d'un montant brut de 517 euros pour certains agents territoriaux exerçant les fonctions de médecin au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux, en particulier la protection maternelle infantile.

Décret n° 2022-728 du 28 avril 2022 relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique territoriale - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

SANCTION POUR REFUS DE POINTER

L'agent qui **refuse délibérément à plusieurs reprises, malgré les rappels** qui lui ont été faits, de prendre possession de son badge et, par suite, d'en faire usage, **manque à son devoir d'obéissance à l'autorité hiérarchique** et commet une faute dont il ne peut s'exonérer en invoquant la distance séparant la pointeuse de son lieu de travail.

Une telle faute justifie le prononcé d'une sanction d'**exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 3 jours**.

CAA Marseille n° 20MA04217 du 25 novembre 2021

Notre éclairage :

La **même sanction** a été également retenue à l'encontre d'un agent qui persistait à ne pas pointer 4 fois par jour, **se prévalant de l'insuffisance du nombre de badgeuses** installées dans la collectivité (CAA Bordeaux n° 19BX03369 du 31 janvier 2022).

LES JOURS DE CONGÉS ANNUELS PEUVENT-ILS ÊTRE DÉCOMPTÉS EN HEURES ?

Non. La détermination et le décompte des congés annuels s'effectuent en jours ouvrés et non en heures (article 1er du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 et CAA Paris n°06PA01869 du 29 janvier 2008).

EST-IL POSSIBLE DE PLAFONNER À MOINS DE 150 HEURES L'ALIMENTATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ?

Non. L'article 3 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 dispose que « l'alimentation du compte personnel de formation s'effectue à hauteur de 25 heures maximum au titre de chaque année civile, dans la limite d'un plafond de 150 heures ».

Dans la mesure où l'article susmentionné fixe un plafond de 150 heures, l'autorité territoriale ne peut y déroger.

LES AGENTS DONT LE CYCLE DE TRAVAIL EST ANNUALISÉ PEUVENT-ILS BÉNÉFICIER DE RTT ?

Non. Les RTT ne sont attribuées qu'aux agents dont le cycle de travail hebdomadaire est supérieur à 35 heures.

Dans le cadre d'un cycle annualisé, la durée annuelle de travail doit donc être égale à 1 607 heures.

Dès lors, ces agents ainsi que ceux effectuant 35 heures hebdomadaires n'ont pas droit aux RTT.

LA DÉMISSION D'UN SALARIÉ POUR CRÉER OU REPREDRE UNE ENTREPRISE, EST-ELLE CONSIDÉRÉE COMME LÉGITIME ET ASSIMILÉE À UNE PRIVATION INVOLONTAIRE D'EMPLOI ?

Non, sauf si l'activité créée ou reprise ayant donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi

(immatriculation au répertoire des métiers, inscription au registre du commerce et des sociétés) a pris fin pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur.

ACTUALITÉ PORTANT SUR LE RENOUELEMENT DU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE AVANT SON TERME

En préambule, l'octroi du congé de présence parentale ainsi que les modalités de renouvellement de celui-ci sont prévus par les articles L.632-1 à L.632-4 du code général de la fonction publique, le décret n°2006-1022 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale ainsi que les dispositions du code de la sécurité sociale (articles L.544-1 à L.544-10 et articles R.544-1 à R.544-3).

Pour rappel, la loi n°2021-1484 du 15 novembre 2021 visant à améliorer les conditions de présence parentale auprès d'un enfant dont la pathologie nécessite un accompagnement soutenu est **venue modifier l'article L. 544-3 alinéa 2 du code de la sécurité sociale** et a permis le renouvellement du congé de présence parentale pour une durée identique à celle du premier congé au cours d'une même période de 36 mois, sous réserve de remplir plusieurs conditions :

- Avoir épuisé son premier congé de présence parentale de 310 jours au cours d'une période de 36 mois,
- La demande de renouvellement de congé concerne la même pathologie (même maladie, même handicap ou même accident de service dont l'enfant a été victime),
- Un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant atteste du caractère indispensable, au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence parentale soutenue,
- L'avis formulé par le certificat médical est confirmé par un accord explicite du service de contrôle médical.

La demande de renouvellement est à distinguer de la possible ouverture d'un nouveau droit, à l'issue de la période de 36 mois, sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant et dans les situations suivantes (article 1 du décret n°2006-1022) :

- 1° En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant ;
- 2° En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée ;

- 3° Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

La **transposition à la fonction publique territoriale** de la possibilité de renouveler le congé de présence parentale au cours d'une même période de 36 mois a été opérée par l'article 54 V de la loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022, qui a modifié l'**article 60 sexies de la loi n°84-53**, en ajoutant les dispositions suivantes : « *Toutefois, lorsque le nombre maximal de jours de congés est atteint avant le terme de la période en cours, le congé peut être renouvelé une fois au titre de la même maladie ou du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, pour au maximum trois cent dix jours ouverts au cours d'une nouvelle période de trente-six mois.* »

Néanmoins, l'entrée en vigueur de ces dispositions était conditionnée à la parution d'un décret qui devait en fixer la date, celle-ci étant prévue au plus tard le 1^{er} janvier 2023. C'est à ce titre que sont intervenus deux décrets :

- le décret n°2022-736 du 28 avril 2022 relatif à l'allocation journalière de présence parentale vient préciser les modalités de mise en œuvre de la nouvelle possibilité de renouveler, par dérogation, le versement de l'allocation journalière de présence parentale sur une nouvelle période de trois ans, à l'expiration des 310 premiers jours et sans attendre le terme de la première période de trois ans.
- le décret n°2022-733 du 28 avril 2022 relatif au renouvellement avant terme du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale vient préciser, quant à lui, les conditions de mise en œuvre du renouvellement avant terme du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale.

Hormis une mise à jour des références de textes afin de faire apparaître le code général de la fonction publique au sein de l'article R. 544-1 du code de la sécurité sociale, un ajout a été fait à l'article R.544-3 du code de la sécurité sociale.

Désormais, en cas de demande de renouvellement de l'allocation journalière de présence parentale conformément aux dispositions prévues à l'article L.544-3 alinéa du code de la sécurité sociale, il y est prévu que :

« 1° *Le silence gardé par le service du contrôle médical jusqu'au dernier jour du deuxième mois civil qui suit la réception de la demande d'allocation journalière de présence parentale par l'organisme débiteur vaut avis défavorable ;*

« 2° *Le silence gardé par l'organisme débiteur des prestations familiales jusqu'au dernier jour du troisième mois*

civil qui suit la réception de la demande d'allocation journalière de présence parentale vaut décision de rejet ;

« 3° *L'organisme débiteur des prestations familiales notifie, dès qu'il en a connaissance, l'avis favorable du service du contrôle médical au demandeur.* »

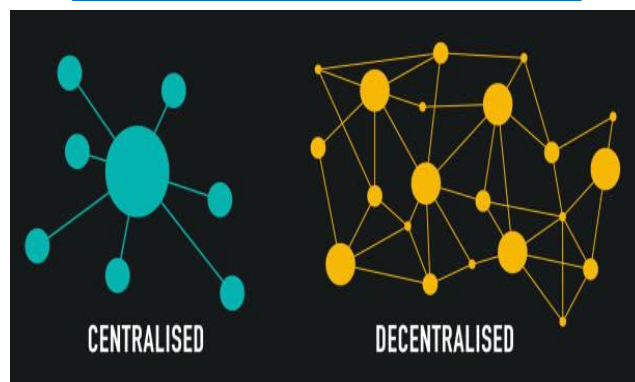
Entrée en vigueur : ces décrets entrent en vigueur au lendemain de leur publication au JO, soit le 30 avril 2022. Cela permet à cette date de faire application du nouveau dispositif.

Articles L.632-1 à L.632-4 du code général de la fonction publique

Décret n° 2022-733 du 28 avril 2022 relatif au renouvellement avant terme du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale

Décret n°2022-736 du 28 avril 2022 relatif à l'allocation journalière de présence parentale

DISPOSITIF DÉROGATOIRE DE MISE À DISPOSITION OUVERT PAR LA LOI 3DS



Les fonctionnaires de l'Etat et de certaines collectivités et établissements publics peuvent être mis à la disposition de certaines personnes morales, des fondations ou associations reconnues d'utilité publique, pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet répondant à leurs missions statutaires et pour lequel leurs compétences et leur expérience professionnelles sont utiles.

Les conditions relatives à cette mise à disposition sont donc les suivantes :

- **Quant à la qualité de l'agent** mis à disposition : fonctionnaires de l'Etat, des communes de plus de 3 500 habitants, des départements, des régions et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre ;

- **Quant au statut de l'organisme bénéficiaire** de la mise à disposition :

- Personne morale relevant des catégories mentionnées au a du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts : œuvre ou organisme d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises
- Fondation
- Association reconnue d'utilité publique

- **Quant à l'objet de la mise à disposition** : conduite ou mise en œuvre d'un projet répondant aux missions statutaires de la personne morale, de la fondation ou de l'association et pour lequel les compétences et l'expérience professionnelle du fonctionnaire sont utiles.

Ce type de mise à disposition déroge aux articles L.512-8, L.512-10 à L.512-13 et L.512-15 du code général de la fonction publique (CGFP). Elle sera possible durant 5 ans à compter de la publication du décret en Conseil d'Etat.

En matière déontologique, il est prévu qu'avant de prononcer la mise à disposition du fonctionnaire, l'autorité hiérarchique dont il relève apprécie la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois dernières années, selon les modalités relatives aux contrôles déontologiques dans la fonction publique prévues aux articles L.124-4 à L.124-6 du CGFP.

Le régime juridique de la mise à disposition est le suivant : prononcée pour une durée qui ne peut excéder 18 mois et renouvelable dans la limite d'une durée totale de trois ans, cette mise à disposition peut ne pas donner lieu à remboursement. En l'absence de remboursement, elle constitue une subvention, au sens de l'article 9-1 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, et donne lieu, le cas échéant, à la conclusion de la convention prévue à l'article 10 de la même loi.

Chaque année, les communes de plus de 3 500 habitants, les départements, les régions et les EPCI à fiscalité propre établissent un état des fonctionnaires mis à disposition au titre du présent article ainsi que des structures bénéficiaires de ces mises à disposition.

Cet état, annexé au budget, est communiqué chaque année à l'assemblée délibérante avant l'examen du budget de la collectivité territoriale ou de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre.

Au plus tard un an avant le terme des 5 années, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation du dispositif de mise à disposition des fonctionnaires de l'Etat et territoriaux prévu au présent article.

Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application du présent article, notamment le contenu et les modalités de l'évaluation ainsi que les règles selon lesquelles les administrations de l'Etat et les collectivités territoriales concernées informent les services du ministre chargé de la fonction publique de la mise en œuvre du dispositif.

Article 209 de la loi 3DS (Loi n°2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale)