

LA MISE À DISPOSITION DU CONTRACTUEL

De quoi s'agit-il ?

La mise à disposition (MAD) est la **situation** du contractuel qui, employé pour une durée indéterminée, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais exerce des fonctions hors du service ou de l'établissement au sein duquel il a vocation à servir. Pour mémoire, elle diffère de la MAD du fonctionnaire qui est **une modalité de la position d'activité** (voir les 3 fiches « La position d'activité du fonctionnaire de l'État, territorial et hospitalier »).

Dans cette situation, il demeure régi par les dispositions du [décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État](#) pour le contractuel de l'État, du [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](#) pour le contractuel territorial, 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](#) pour le contractuel hospitalier, ainsi que par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine.

Qui est concerné ?

L'ensemble des contractuels, **employés pour une durée indéterminée (CDI)**, quel que soit leur versant d'appartenance (État, territoriale, hospitalière).

Quelles sont les MAD possibles ?

La MAD peut intervenir :

- **Dans la Fonction publique de l'État**, auprès des entités listées limitativement au III de l'article [33-1](#) du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'État ;
- **Dans la fonction publique territoriale**, auprès des entités listées limitativement à l'article [L516-1](#) du CGFP. À noter que le contractuel territorial est mis à disposition pour des fonctions de même nature que celles exercées dans la collectivité territoriale ou l'établissement public qui l'emploie ;
- **Dans la Fonction publique hospitalière**, auprès des entités listées limitativement au III de l'article [31-1](#) 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.

Quelles sont les formalités administratives de la MAD ?

La MAD ne peut intervenir qu'après l'**accord du contractuel** et la signature d'une convention passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil. Cette convention définit notamment la durée de la MAD, les conditions de son renouvellement, la nature et le niveau des activités exercées par le contractuel, ses conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités.

Quelle est la durée de la MAD ?

Elle ne peut excéder 3 ans et peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder 10 ans.

À noter : dans la Fonction publique hospitalière, lorsque la MAD intervient auprès d'entreprises liées à l'établissement public employeur en vertu d'un contrat soumis au code de la commande publique ou d'un contrat de partenariat, ou d'un contrat de délégation de service public, la durée peut être conclue jusqu'au terme de ce contrat. La MAD prend alors fin à l'issue du contrat de prestation, quels que soient le motif et la date effective de la fin des relations contractuelles.

Quelle est la répartition des compétences entre L'administration d'origine et celle d'accueil ?

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

Le contractuel est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme auprès duquel il exerce ses fonctions. L'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui.

Quand la MAD se termine-t-elle ?

La MAD peut prendre fin, avant l'expiration de sa durée, à la demande d'un des signataires de la convention, contractuel compris, sous réserve des règles de préavis prévues par la convention. Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la MAD sans préavis, par accord entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil.

À l'issue de sa MAD, le contractuel est réemployé pour exercer les fonctions dont il était précédemment chargé ou, à défaut, sur un poste équivalent de son administration d'origine.

Textes en vigueur :

CGFP : Article [L516-1](#)

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : Article [33-1](#)

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 35-1](#)

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière : Article [31-1](#)