

RÉFÉRENCES :

- [Article 209 de la 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.
- [Décret n° 2022-1682 du 27 décembre 2022](#) relatif à l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences.
- [Circulaire du 19 juillet 2023](#) relative à l'expérimentation du mécénat de compétences dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale.

DISPOSITIF

Prévu par l'article 209 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022, le mécénat de compétences est un dispositif introduit **à titre expérimental** pour **une durée de 5 ans** à compter du 28 décembre 2022 et donc **jusqu'au 27 décembre 2027**.

Pour répondre aux besoins en compétences des associations et des fondations reconnues d'utilité publique, le mécénat de compétences, permet le cas échéant, par dérogations aux dispositions des articles L. 512-8, L. 512-10 à L. 512-13 et L. 512-15 du CGFP, et après accord de leur administration, aux **fonctionnaires de mettre leurs compétences au service de certains organismes d'intérêt général par le biais d'une convention de mise à disposition, qui peut être effectuée à titre gratuit**.

AGENTS CONCERNÉS

Sont concernés par ce dispositif expérimental les fonctionnaires :

- des **communes de plus de 3 500 habitants**,
- des **départements**,
- des **régions**,
- des **EPCI à fiscalité propre**.

ETABLISSEMENTS AU PROFIT DESQUELS LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCE EST POSSIBLE

Les fonctionnaires peuvent être mis à la disposition de personnes morales relevant des catégories mentionnées au a du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts (CGI) ainsi que de fondations ou d'associations reconnues d'utilité publique, pour la conduite ou la mise en oeuvre d'un projet répondant aux missions statutaires de la personne morale, de la fondation ou de l'association et pour lequel leurs compétences et leur expérience professionnelles sont utiles.

Sont ainsi concernés :

- **Les organismes 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.
- **Les fondations ou associations reconnues d'utilité publique**, dont les listes sont disponibles sur le site du ministère de l'intérieur.

La circulaire précise que sont en revanche les fondations d'entreprises entrant dans le champ d'application de l'article 238 bis du CGI.

PROCÉDURE DE MISE À DISPOSITION

► DES CONDITIONS SPÉCIFIQUES DE DURÉE ET DE REMBOURSEMENT

Si le mécénat prend la forme d'une mise à disposition « classique » (convention tripartite nécessitant l'accord de tous, mise à disposition totale ou partielle du temps de travail de l'agent), celle-ci présente néanmoins quelques particularités :

- Ainsi, elle peut être conclue pour une **durée maximum de 18 mois, renouvelable dans la limite d'une durée totale de 3 ans.**
- Par ailleurs, la mise à disposition **peut ne pas donner lieu à remboursement** (mise à disposition à titre gratuit).
Dans ce cas, 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, mais également à la conclusion d'un contrat d'engagement républicain tel que prévu à [l'article 10-1](#) de cette loi.

La convention de mise à disposition devra alors préciser les modalités de demande de la subvention.

La circulaire précise les modalités à observer en cas de dérogation au principe de remboursement (cf. partie V). L'organisme d'accueil devra notamment en faire la demande via le [formulaire Cerfa n° 12156](#) publié en application du décret n° 2016-1971 du 28 décembre 2016.

► PROCÉDURE DE MISE À DISPOSITION

Avant de prononcer la mise à disposition du fonctionnaire, l'autorité hiérarchique dont il relève devra apprécier 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 code général de la fonction publique.

Ces contrôles déontologiques sont analogues à ceux effectués à l'occasion du départ d'un fonctionnaire vers le secteur privé et sont définis aux articles 18 à 25 [du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020](#) relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

L'autorité hiérarchique devra également **vérifier la conformité des conditions d'intérêt général à remplir par l'organisme d'accueil.**

Cette vérification portera sur le caractère d'intérêt général de l'organisme ainsi que sur les critères suivants (cf. circulaire ministérielle) :

- 1) ne pas fonctionner au profit d'un cercle restreint de personnes ;
- 2) avoir une gestion désintéressée, c'est-à-dire à titre bénévole par des personnes n'ayant aucun intérêt direct ou indirect dans les résultats de l'exploitation (ce qui n'interdit pas la rémunération des dirigeants) ;

- 3) ne pas exercer d'activité lucrative, dans les conditions définies par l'instruction fiscale publiée le 7 juin 2017 au bulletin officiel des finances publiques (BOFIPBOI-IS-CHAMP-10-50-10-20), dont les conditions d'exercice de ses activités, différentes de celles du secteur marchand, relèvent de l'analyse de quatre critères. Cette règle dite des « 4 P » permet de déterminer si une association exerce ou non une activité à but lucratif dans des conditions similaires à celle d'une entreprise : le « produit » proposé, le « public » bénéficiaire, les « prix » pratiqués et la « publicité » réalisée ;
- 4) ne pas entretenir de relations privilégiées avec des entreprises qui en retirent un avantage concurrentiel permettant de réduire leurs charges, augmenter leurs recettes, obtenir de nouveaux débouchés, améliorer leur gestion, etc. ; c'est le cas, par exemple, d'une association constituée entre entreprises dans le seul but de dispenser des actions de formation initiale ou continue à leurs salariés.

► LA RÉDACTION DE LA CONVENTION DE MISE À DISPOSITION

Le contenu obligatoire de la convention est défini par [l'article 4 du décret n° 2022-1682](#).

Doivent y figurer obligatoirement :

- La nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition ;
- La durée de la mise à disposition ;
- Les conditions d'emplois et de gestion administrative du fonctionnaire au sein de l'organisme d'accueil, notamment le lieu et la durée du travail ainsi que, le cas échéant, les modalités de remboursement des frais de mise à disposition ;
NB : A noter que [l'article 6 du décret n° 2022-1682](#) précité fixe notamment certaines règles relatives à la gestion du fonctionnaire mis à disposition (gestion et information des congés, possibilité de versement d'un complément indemnitaire, frais de formation, action disciplinaire).
- Les conditions et modalités de renouvellement de la mise à disposition ainsi que de fin anticipée de la mise à disposition.
- Le cas échéant les éléments requis par l'article 10 de la loi du 12 avril 2000 susvisée (convention d'objectif) lorsque la mise à disposition ne donne pas lieu à remboursement.

Elle rappelle également les obligations auxquelles le fonctionnaire mis à disposition est soumis au titre des [articles L. 121-1 à L. 121-11 du code général de la fonction publique](#).

Un modèle de convention est disponible en annexe I la de la circulaire du 19 juillet 2023 (pages 12 à 19).

Possibilité de verser un complément indemnitaire (II de l'article 6 du décret)

Si la convention prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire destiné à couvrir des sujétions ou responsabilités spécifiques au sein de la structure d'accueil, celles-ci doivent être justifiées par l'accomplissement effectif de ces missions. Un justificatif des missions et des sommes versées devra être transmis à l'employeur de l'agent. L'employeur devra vérifier que le complément de rémunération est compatible avec la réglementation liée aux différents régimes indemnitaires octroyés aux agents qui peuvent prévoir, au cas par cas, des primes exclusives de toutes autres indemnités ou interdire le cumul avec d'autres primes et indemnités.

► LE PRONONCÉ DE LA MISE À DISPOSITION

Outre la convention de mise à disposition, la mise à disposition est prononcée, après accord de l'intéressé et de l'organisme d'accueil, par **arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination**.

L'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'établissement public gestionnaire **en est préalablement informée**.

Il peut être **mis fin de manière anticipée** à la mise à disposition par arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination, dans le respect des règles de préavis prévues dans la convention de mise à disposition :

- sur demande de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'origine,
- de l'organisme d'accueil
- ou du fonctionnaire.

Lorsque cesse la mise à disposition, le fonctionnaire territorial 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, dans le respect des dispositions de l'article L. 512-28 du code général de la fonction publique.

EVALUATION DU DISPOSITIF

Un bilan annuel de la mise à disposition des fonctionnaires dans le cadre du mécénat de compétences doit être **établi et transmis au préfet par chaque employeur public concerné**, conformément aux dispositions de [l'article 7 du décret n° 2022-1682](#).

Il comprend notamment :

- **Un état des fonctionnaires mis à disposition** précisant leur grade et qualité, l'objet de la mise à disposition, sa durée et son coût et, le cas échéant, son caractère renouvelable, ainsi que l'organisme bénéficiaire ;
- **La liste des structures bénéficiaires** précisant, pour chacune, ses missions statutaires, le projet ayant justifié la mise à disposition, ainsi que le nombre de fonctionnaire mis à disposition de chaque structure.

Une synthèse des données annuelles est établie par le Ministre au 31 mars de l'année n+1, au titre de l'année n, et présentée au Conseil commun de la fonction publique.

S'agissant d'un dispositif expérimental, une première évaluation sera établie au plus tard à la fin du premier semestre 2025. Pour ce faire, [les bilans annuels](#) précités devront donc être [transmis avant le 31 mars 2025](#).

A partir du dernier bilan et des éléments transmis lors des bilans annuels précédents, le ministère chargé de la fonction publique transmettra ainsi au Parlement, un an avant la fin de l'expérimentation comme prévu par l'article 209 de la loi du 21 février 2022, une synthèse des bilans annuels transmis à la DGAFP par les secrétaires généraux des ministères et la Direction générale des collectivités locales (DGCL).