

Le mécénat de compétences

La loi n° 2022-217 du 21 février 2022 en son article 209 , dite « 3DS » a créé un dispositif expérimental le « mécénat de compétence » consistant en la mise à disposition d'un fonctionnaire auprès d'associations reconnues d'utilité publique, de fondations, et de toute personne morale à compter du 28 décembre 2022 pour une durée de 5 ans.

Sommaire

1. ACTEURS CONCERNÉS PAR L'EXPÉRIMENTATION DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES	2
1.1. Employeurs territoriaux	2
1.2. Organismes bénéficiaires	2
1.3. Agents publics concernés	2
2. MISE EN ŒUVRE DE LA MISE À DISPOSITION AU TITRE DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES	2
2.1. Délibération de l'organe délibérant	2
2.2. Contrôle déontologique	3
2.3. Accord de l'agent et prise d'un arrêté	3
3. ÉTABLISSEMENT D'UNE CONVENTION DE MISE À DISPOSITION	3
3.1. Éléments obligatoires contenus dans la convention	3
3.2. Modalités financières	3
4. DURÉE DE LA MISE À DISPOSITION ET MODALITÉS D'EXERCICE	4
4.1. Durée	4
4.2. Modalités d'exercice	4
5. SITUATION DU FONCTIONNAIRE PENDANT LA MISE À DISPOSITION	4
5.1. Rémunération	4
5.2. Gestion des congés	4
5.3. Actions de formation	4
5.4. Discipline	4
5.5. Evaluation annuelle	5
6. FIN DE LA MISE À DISPOSITION	5
6.1. Avant le terme de la mise à disposition	5
6.2. Au terme de la mise à disposition	5
7. BILAN ANNUEL	5
7.1. Mise en place d'indicateurs de suivi annuel	5
7.2. Information de l'assemblée délibérante avant le vote du budget	5
7.3. Communication du bilan au Préfet	6

1. ACTEURS CONCERNÉS PAR L'EXPÉRIMENTATION DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

1.1. Employeurs territoriaux

- Communes de plus de 3 500 habitants
- Départements
- Régions
- EPCI à fiscalité propre

1.2. Organismes bénéficiaires

Peuvent être structures d'accueil dans le cadre du mécénat de compétences :

- **Les organismes d'intérêt général** ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à l'égalité entre les femmes et les hommes, 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.

Sont exclues du dispositif :

- les fondations d'entreprises entrant dans le champ d'application de l'article 238 bis du Code général des impôts.

1.3. Agents publics concernés

Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent être mis à disposition dans le cadre de cette expérimentation.

Sont exclus :

- Les fonctionnaires stagiaires
- Les agents contractuels de droit public, qu'ils soient en CDD ou en CDI
- Les agents contractuels de droit privé

2. MISE EN ŒUVRE DE LA MISE À DISPOSITION AU TITRE DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Les modalités de cette mise à disposition dérogatoire sont déterminées selon les règles de droit commun prévues par le [décret n° 2008-580 du 18 juin 2008](#) et les règles spécifiques prévues par le [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

La circulaire ministérielle du 19 juillet 2023 apporte des précisions complémentaires sur ce nouveau dispositif et attire l'attention sur les deux points suivants :

- les missions confiées au fonctionnaire doivent être en adéquation à la fois avec ses compétences et expériences professionnelles et les missions d'intérêt général de l'organisme
- la sensibilisation des fonctionnaires et de leurs employeurs au dispositif par notamment la possibilité de la désignation d'un référent, chargé de renseigner et d'orienter les agents publics et les organismes d'accueil.

2.1. Délibération de l'organe délibérant

L'organe délibérant autorise par délibération la signature de la convention de la mise à disposition au titre du mécénat de compétences et fixe les modalités financières notamment les modalités de la subvention si la mise à disposition est autorisée à titre gratuit.

2.2. Contrôle déontologique

La mise à disposition implique un **contrôle déontologique préalable** portant sur la compatibilité des fonctions publiques exercées par l'agent avant de rejoindre l'organisme d'accueil selon les dispositions du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 et de l'arrêté du 4 février 2020.

2.3. Accord de l'agent et prise d'un arrêté

La mise à disposition est prononcée, **après accord de l'agent et de l'organisme d'accueil**, par **arrêté** de l'autorité territoriale.

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



[Consulter le modèle d'arrêté de mise à disposition mécénat de compétences](#)

3. ÉTABLISSEMENT D'UNE CONVENTION DE MISE À DISPOSITION

La mise à disposition est formalisée par l'établissement d'une **convention signée entre l'autorité territoriale et l'organisme d'accueil**.



[Consulter le modèle de convention proposé en annexe de la circulaire ministérielle du 19 juillet 2023](#)

La convention peut porter sur la mise à disposition d'un ou plusieurs fonctionnaires. Elle est communiquée à chaque fonctionnaire concerné.

Toute modification ou prolongation de la mise à disposition intervient après accord du fonctionnaire et de l'organisme d'accueil et information de l'assemblée délibérante et donne lieu à un avenant à la convention.

3.1. Éléments obligatoires contenus dans la convention

Cette convention doit définir les 4 points suivants :

1. La nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition (une fiche de mission peut être annexée à la convention) ;
2. La durée de la mise à disposition ;
3. 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 ;
4. Les conditions et modalités de renouvellement de la mise à disposition ainsi que de fin anticipée de la mise à disposition.

La convention 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.

3.2. Modalités financières

La convention peut prévoir deux modalités financières de la mise à disposition :

- une mise à disposition remboursable
- OU une mise à disposition à titre gratuit

Lorsque la mise à disposition ne donne pas lieu à remboursement, elle est constitutive d'une subvention au sens de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (article 9-1 et 10). Dans ce cas, la convention précise les modalités de la subvention.

La subvention doit faire l'objet d'une demande formelle de l'organisme bénéficiaire de la mise à disposition en utilisant le [formulaire cerfa n°12156](#).

4. DURÉE DE LA MISE À DISPOSITION ET MODALITÉS D'EXERCICE

4.1. Durée

La mise à disposition est d'une **durée maximale de 18 mois** et ne peut être renouvelée que pour une durée totale de **trois ans** au sein du même organisme.

Elle intervient dans le cadre du temps de travail de l'agent public, sous l'autorité de son employeur, sur tout ou partie de son temps de travail.

4.2. Modalités d'exercice

La mise à disposition peut avoir lieu :

- à temps complet
- pour une partie du temps de travail
- à temps partagé

Cette mise à disposition à temps partagé peut être répartie sur une périodicité qui peut être hebdomadaire, mensuelle ou trimestrielle (une demi-journée par semaine, deux jours par mois, une semaine par trimestre).

Elle ne peut être fractionnée au sein d'une même journée.

L'absence momentanée de l'agent doit être facilitée par son responsable hiérarchique ou son autorité, sauf cas impérieux de nécessité de service ou risque de désorganisation importante des activités du service.

5. SITUATION DU FONCTIONNAIRE PENDANT LA MISE À DISPOSITION

5.1. Rémunération

L'agent continue à percevoir la **rémunération correspondant à son grade ou à l'emploi qu'il occupe dans son administration d'origine**.

Un **complément de rémunération** par l'organisme d'accueil est possible suivant les règles en vigueur dans cet organisme.

Un justificatif de l'accomplissement effectif 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.

Par ailleurs, l'organisme d'accueil indemnise le fonctionnaire des **frais et sujétions** auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions suivant les règles en vigueur dans l'organisme d'accueil.

5.2. Gestion des congés

L'organisme d'accueil transmet à l'administration d'origine les informations relatives aux congés annuels et aux congés de maladie.

5.3. Actions de formation

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

5.4. Discipline

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

5.5. Evaluation annuelle

- *En cas de mise à disposition totale*

Le responsable au sein de la structure d'accueil de l'agent le reçoit au moins une fois par an et rédige un compte-rendu selon un modèle défini avec l'accord de l'administration ou de la collectivité d'origine. Ce compte-rendu est transmis à l'autorité territoriale après signature de l'agent.

- *En cas de mise à disposition partielle*

Un compte rendu de l'activité doit être établi et transmis à la collectivité d'origine. Une évaluation annuelle sera effectuée par l'autorité territoriale.

6. FIN DE LA MISE À DISPOSITION

6.1. Avant le terme de la mise à disposition

La mise à disposition du fonctionnaire territorial peut prendre fin avant le terme prévu 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
- du fonctionnaire
- en cas de sanction disciplinaire sans préavis par accord entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil).

Un arrêté actera de la fin anticipée de 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.

Compte tenu de sa situation particulière et dans toute la mesure compatible avec les nécessités de fonctionnement du service, l'agent qui ne peut être réaffecté dans son service d'origine peut bénéficier en priorité :

- du détachement
- de l'intégration directe
- de la mise à disposition

6.2. Au terme de la mise à disposition

Elle prend fin de plein droit à l'issue de la durée initialement fixée.

7. BILAN ANNUEL

7.1. Mise en place d'indicateurs de suivi annuel

L'attention des collectivités territoriales est appelée sur la nécessaire mise en place rapide des indicateurs permettant le suivi annuel des agents bénéficiant de ce dispositif, comptabilisant :

- un état des fonctionnaires mis à disposition comprenant : grade, qualité, objet de la mise à disposition, organisme bénéficiaire, sa durée et son coût le caractère renouvelable ou pas ;
- la liste des structures bénéficiaires comportant ses missions statutaires, et le projet ayant justifié la mise à disposition, ainsi que le nombre de fonctionnaires mis à disposition

7.2. Information de l'assemblée délibérante avant le vote du budget

Les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre sont tenus d'établir annuellement un état des fonctionnaires mis à disposition et des structures bénéficiaires.

Cet état, annexé au budget, est communiqué à l'assemblée délibérante avant l'examen du budget.

7.3. Communication du bilan au Préfet

Pour concilier cette exigence avec l'obligation d'une synthèse annuelle nationale de la mise en œuvre du mécénat de compétences, les collectivités et établissements concernés sont invités à communiquer leurs bilans aux préfets de leur ressort, au plus tard le 15 février de l'année n+1, au titre de l'année n.

⇒ Pour l'année 2023, les collectivités ont jusqu'au 1^{er} février 2024 pour transmettre les éléments au Préfet (cf. Flash Info n°1 janvier 2024 de la Préfecture de Loire-Atlantique).

Le ministre chargé de la fonction publique établit annuellement une synthèse globale de la mise en œuvre de l'expérimentation. Elle fait l'objet d'une présentation au conseil commun de la fonction publique.

Références juridiques :

- [Code général de la fonction publique \(articles L. 512-6 à L. 512-17 \)](#)
- [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, notamment son article 209 ;](#)
- [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 ;](#)
- [Décret n° 2022-168 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](#)

Fiches sur BIP (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) **en lien avec le thème abordé :**



⇒ Nom de la fiche : Mécénat de compétence (*MECCOM*)