

Mise à disposition

Références :

- ✓ Code général de la fonction publique, et notamment les articles L.334-1, L.512-6 à L.512-9, L.512-12 à L.512-14 et L.824-1
- ✓ 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°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

I. Définition

La mise à disposition est une modalité particulière de la position d'activité définie comme étant « la situation du fonctionnaire qui demeure dans son cadre d'emplois ou corps d'origine, est réputé y occuper l'emploi, continue de percevoir la rémunération correspondante mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir ».

Cette définition a été adaptée pour prendre en compte la possibilité de mettre à disposition des agents contractuels en contrat à durée indéterminée. La référence au cadre d'emplois ou corps d'origine a été supprimée (décret n°88-145 du 15/02/1988, article 35-1)

La mise à disposition à temps partagé d'un agent est possible. Elle consiste à mettre un agent à la disposition d'un ou plusieurs organismes pour y effectuer tout ou partie de son service. Ainsi, le fonctionnaire peut conserver une partie de son activité au sein de son administration d'origine et être mis à disposition auprès d'un autre organisme pour une autre fraction de son temps de travail. Aussi, aucune disposition législative ou réglementaire ne limite le nombre d'organismes d'accueil.

II. Bénéficiaires

Parmi les fonctionnaires, seuls les fonctionnaires titulaires sont concernés par la mise à disposition.

Cette situation est incompatible avec la qualité de stagiaire (Circulaire ministérielle du 2 décembre 1992).

Les contractuels employés pour une durée indéterminée peuvent, avec leur accord être mis à disposition (article L.516-1 du code général de la fonction publique, article 35-1 du décret n°88-145).

a. Conditions de mise à disposition

La mise à disposition est prononcée par arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination, après accord de l'intéressé et du ou des organismes d'accueil dans les conditions définies par la convention.

Elle nécessite l'accord du fonctionnaire, qui reste en position d'activité et demeure dans son cadre d'emploi ou corps d'origine.

Un fonctionnaire territorial peut, en outre, être recruté en vue d'être mis à disposition pour effectuer tout ou partie de son service sur un ou plusieurs emplois à temps non complet.

b. Structures d'accueil

La mise à disposition d'un **fonctionnaire titulaire** peut se faire auprès :

- ✓ des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,
- ✓ de l'Etat et de ses établissements publics,
- ✓ des établissements dont les agents relèvent de la fonction publique hospitalière,
- ✓ des groupements d'intérêt public,
- ✓ des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes,
- ✓ du Conseil Supérieur de la fonction publique territoriale, pour l'exercice de ses missions,
- ✓ des organisations internationales intergouvernementales,
- ✓ d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne,
- ✓ d'un Etat étranger, auprès de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet Etat ou auprès d'un Etat fédéré, à la condition que le fonctionnaire mis à disposition conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec son administration d'origine.

Parmi les établissements publics de coopération culturelle, seuls ceux qui ont un caractère administratif peuvent accueillir des agents territoriaux par voie de mise à disposition (QE Sénat n°2592 du 26 septembre 2002).

S'agissant de la mise à disposition des **agents contractuels de droit public en CDI**, elle est possible dans l'ensemble des organismes d'accueil prévus par l'article L. 516-1 du code général de la fonction publique (par renvoi de l'article 35-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988), soit :

- Pour les agents employés par une collectivité territoriale :
 - Soit auprès d'un établissement public dont il dépend ;
 - Soit, lorsque cette collectivité est membre d'un établissement public de coopération intercommunale, auprès de ce dernier ou auprès d'un établissement public dont il dépend ;
- Pour les agents employés par un établissement public, auprès de la commune dont elle dépend ;
- Pour les agents employés par un établissement public de coopération intercommunale, auprès de l'une des communes qui en est membre ou de l'un des établissements publics dont il dépend ;
- Pour les agents de la métropole de Lyon, auprès d'une commune mentionnée à l'article L. 2581-1 du code général des collectivités territoriales ou d'un établissement public dont il dépend ou dont elle est membre ;
- Pour les agents employés par une collectivité territoriale ou un établissement public, auprès des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ou des établissements mentionnés à l'article L. 5 (fonction publique hospitalière).

c. Procédure

Elle ne peut avoir lieu qu'avec l'accord du fonctionnaire et doit être prévue par une convention conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil.

Par dérogation, lorsque la mise à disposition est réalisée auprès des organisations internationales intergouvernementales, d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne ou d'un Etat étranger, la lettre de mission vaut convention de mise à disposition.

Différentes **étapes** sont à respecter :

- **Accord écrit de l'agent devant être mis à disposition**
- **Information préalable de l'organe délibérant**

Les textes ne mentionnent que l'assemblée délibérante de la collectivité ou l'établissement d'origine. Il n'y a pas de précision sur l'intervention de l'organe délibérant de l'organisme d'accueil.

Toutefois, la mise à disposition conduisant à remboursement, si celle-ci intervient auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local, il conviendra de veiller à ce que les crédits nécessaires soient inscrits au budget.

- **Conclusion d'une convention entre la collectivité ou l'établissement et la structure d'accueil**

La convention, conclue entre la collectivité ou établissement employeur et l'organisme d'accueil, précise notamment :

- la nature des fonctions prévues : le poste de l'agent doit être décrit précisément ainsi que les fonctions qui sont confiées ;
- les conditions d'emploi : cette notion très large intègre divers éléments tels que les horaires et la durée du travail, le lieu d'exercice des activités, le contexte hiérarchique,...

- les modalités du contrôle et de l'évaluation des activités : la convention doit indiquer l'autorité qui, au sein de l'organisme d'accueil, sera chargée de contrôler les activités de l'agent et d'établir le rapport sur sa manière de servir ;
- les modalités de remboursement de la rémunération ; en cas de dérogation (mise à disposition entre collectivités), l'étendue et la durée de la dérogation ;
- les missions de service public confiées à l'agent, en cas de mise à disposition auprès d'une association ou autre organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique publique.

En cas de pluralité d'organismes d'accueil, une convention est passée entre l'administration employeur et chacun des établissements ou collectivités d'accueil.

La convention est transmise au fonctionnaire avant d'être signée, dans des conditions lui permettant d'exprimer son accord sur la nature des activités et les conditions d'emploi.

- **Arrêté de mise à disposition.**

L'arrêté est pris par le représentant de la collectivité ou établissement employeur ; il détermine les conditions de la mise à disposition de l'agent, notamment :

- le ou les organismes auprès desquels l'agent est mis à disposition
- la durée de la mise à disposition
- la quotité du temps de travail effectuée au sein de chacun d'eux
- les conditions de la mise à disposition.

La commission administrative paritaire (CAP) n'a plus à connaître des décisions de mise à disposition prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

La convention et l'arrêté de mise à disposition ne sont pas transmissibles au titre du contrôle de légalité, à l'exception de ceux concernant la mise à disposition auprès :

- des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs (comme les associations, par exemple),
- d'une organisation internationale intergouvernementale,
- d'un État étranger.

III. Rémunération

L'agent bénéficie d'un maintien de sa rémunération par sa collectivité ou établissement d'origine sur la base du grade et de l'échelon qu'il détient dans sa collectivité d'origine.

Cette rémunération comprend le traitement, les accessoires obligatoires du traitement (indemnité de résidence et supplément familial) et les primes et indemnités prévues pour son grade et ses fonctions dans sa collectivité d'origine.

L'agent mis à disposition peut être indemnisé par le ou les organismes d'accueils des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions suivant les règles en vigueur en leur sein. Il peut aussi percevoir un complément de rémunération dûment justifié versé selon les règles applicables aux personnels exerçant leurs

fonctions au sein de l'organisme ou des organismes d'accueils, ce complément est mentionné dans la convention.

IV. Remboursement

L'organisme d'accueil rembourse à la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine la rémunération du fonctionnaire mis à disposition, les cotisations et contributions y afférentes, ainsi que toutes les charges mentionnées dans la convention ou les avenants de mise à disposition.

L'organisme d'accueil rembourse à la collectivité d'origine la rémunération du fonctionnaire mis à disposition ainsi que les cotisations et contributions y afférentes.

Toutefois, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine supporte les charges qui peuvent résulter de la maladie ordinaire (articles L.822-1, L.822-2 et L.822-3 du Code général de la fonction publique) ainsi que de la rémunération, de l'indemnité forfaitaire ou de l'allocation de formation versées au fonctionnaire au titre du congé de formation professionnelle ou des actions relevant du droit individuel à la formation. La convention peut toutefois prévoir le remboursement de ces charges par l'organisme d'accueil.

De même, elle supporte les charges qui peuvent résulter du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS). Enfin, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine supporte le coût d'octroi de l'allocation temporaire d'invalidité (article L.824-1 du code général de la fonction publique).

En cas de pluralité d'organismes d'accueil, ce remboursement est effectué au prorata de la quotité de travail dans chaque organisme.

Cas particulier :

Il peut être dérogé au remboursement lorsque la mise à disposition intervient :

- entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché,
- auprès du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale,
- auprès d'un groupement d'intérêt public,
- auprès d'une organisation internationale intergouvernementale, d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne, d'un Etat étranger, auprès de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet Etat ou auprès d'un Etat fédéré.

Dans ce cas, l'étendue et la durée de cette dérogation sont précisées dans la convention conformément à une décision prise par l'assemblée délibérante de la collectivité d'origine.

Le périmètre pour lequel il peut être dérogé au remboursement de la mise à disposition pour les agents contractuels est identique à celui des fonctionnaires.

V. Durée de la mise à disposition

Pour les fonctionnaires titulaires, la mise à disposition ne peut être prononcée pour une période supérieure à trois années. Elle est renouvelable par période n'excédant pas trois années.

Le fonctionnaire mis à disposition de l'une des collectivités territoriales ou de l'un des établissements publics mentionnés à l'article L.4 du code général de la fonction publique pour y accomplir la totalité de son service se voit proposer, lorsque existe un cadre d'emplois de niveau comparable au sein de la collectivité ou de l'établissement d'accueil et qu'il est admis à poursuivre sa mise à disposition au-delà d'une durée de trois ans, une mutation, un détachement ou une intégration directe dans ce cadre d'emplois. Le fonctionnaire qui accepte cette proposition peut continuer à exercer, dans ces conditions, les mêmes fonctions.

Dans le cas d'un détachement, la durée de service effectuée par l'agent pendant sa mise à disposition est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté requise en vue de son intégration.

Pour les agents contractuels en CDI, la durée de la mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder dix ans.

VI. Fin de la mise à disposition

La mise à disposition peut prendre fin avant le terme prévu par un arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination, sur demande de :

- ✓ la collectivité ou l'établissement public d'origine,
- ✓ l'organisme d'accueil,
- ✓ l'agent.

Elle s'effectue dans le respect des règles de préavis prévues dans la convention de mise à disposition.

En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition par accord entre la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine et l'organisme d'accueil.

Le pouvoir disciplinaire appartient à la collectivité d'origine.

Lorsque cesse la mise à disposition, 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, dans le respect des règles fixées à l'article L.512-26 et L.512-28 du code général de la fonction publique.

VII. Règles applicables aux fonctionnaires mis à disposition

La collectivité territoriale ou l'établissement d'accueil fixe les conditions de travail de l'agent.

Le fonctionnaire mis à disposition est soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où il sert, à l'exception des [articles L. 1234-9, L. 1243-1 à L. 1243-4](#) et [L. 1243-6](#) du code du travail, de toute disposition législative ou réglementaire ou de toute clause conventionnelle prévoyant le versement d'indemnités de licenciement ou de fin de carrière.

	Compétences de la collectivité d'origine	Compétences de la collectivité d'accueil
Rémunération	<p>Prend l'arrêté de mise à disposition.</p> <p>Continue de verser la rémunération à l'agent.</p> <p>Le fonctionnaire mis à disposition continue à percevoir la rémunération correspondant à son grade ou à l'emploi qu'il occupe dans son administration ou son établissement d'origine.</p>	<p>Rembourse la rémunération ainsi que les cotisations et charges sauf dérogations.</p> <p>Les nouvelles dispositions prévoient désormais que l'organisme d'accueil peut verser au fonctionnaire mis à disposition un complément de rémunération dûment justifié, selon les dispositions applicables aux personnels exerçant leurs fonctions dans l'organisme d'accueil. Par ailleurs, ce fonctionnaire mis à disposition pourra être également indemnisé par l'organisme d'accueil des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions suivant les règles en vigueur dans ce ou ces organismes.</p> <p>La convention précise, lorsqu'il y a lieu, la nature du complément de rémunération dont peut bénéficier le fonctionnaire mis à disposition.</p> <p><i>Article 9 du décret n° 2008-580 du 18/06/2008.</i></p>
Conditions de travail		<p>Prend les décisions sur l'organisation hiérarchique, l'organisation du travail et des horaires de travail.</p> <p><i>Article 6. I. du décret n° 2008-580 du 18/06/2008.</i></p>

	Compétences de la collectivité d'origine	Compétences de la collectivité d'accueil
Congés annuels	<p>Prend les décisions si mise à disposition ≤ à 17 H 30.</p> <p>En cas de pluralité d'organismes d'accueil, les décisions reviennent à la collectivité d'origine après accord des organismes d'accueil. En cas de désaccord de ces organismes d'accueil, la collectivité d'origine fait sienne la décision de l'organisme d'accueil qui emploie le plus longtemps le fonctionnaire concerné. Si deux ou plusieurs organismes d'accueil emploient ledit fonctionnaire pour une durée identique, la décision de la collectivité d'origine s'impose aux organismes d'accueil.</p> <p>Si l'organisme d'accueil est un organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs (article L.512-8 du Code général de la fonction publique), les décisions sont prises par la collectivité d'origine du fonctionnaire après avis de l'organisme d'accueil.</p>	<p>Prend les décisions relatives à ces congés (sauf si mise à disposition ≤ à 17 H 30) et en informe la collectivité d'origine.</p> <p><i>Article 6. I. du décret n° 2008-580 du 18/06/2008.</i></p>
Congés de maladie ordinaire	<p>Prend les décisions si mise à disposition ≤ à 17 H 30.</p> <p>En cas de pluralité d'organismes d'accueil, les décisions reviennent à la collectivité d'origine après accord des organismes d'accueil. En cas de désaccord de ces organismes d'accueil, la collectivité d'origine fait sienne la décision de l'organisme d'accueil qui emploie le plus longtemps le fonctionnaire concerné. Si deux ou plusieurs organismes d'accueil emploient ledit fonctionnaire pour une durée identique, la décision de la collectivité d'origine s'impose aux organismes d'accueil.</p> <p>Si l'organisme d'accueil est un organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs (article L.512-8 du Code général de la fonction publique), les décisions sont prises par la collectivité d'origine du fonctionnaire après avis de l'organisme d'accueil.</p> <p>La collectivité d'origine supporte la charge financière pendant ces congés. La convention peut toutefois prévoir le remboursement de ces charges par l'organisme d'accueil.</p>	<p>Prend les décisions (sauf si mise à disposition ≤ à 17 H 30) et en informe la collectivité d'origine.</p> <p><i>Article 6. I. et III. du décret n° 2008-580 du 18/06/2008.</i></p>

	Compétences de la collectivité d'origine	Compétences de la collectivité d'accueil
Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)	Prend les décisions. La collectivité d'origine supporte la charge financière pendant ces congés. La convention peut toutefois prévoir le remboursement de ces charges par l'organisme d'accueil.	Emet un avis. <i>Article 6. III. du décret n° 2008-580 du 18/06/2008.</i>
Congé de longue maladie	Prend les décisions.	Emet un avis.
Congé de longue durée	Prend les décisions.	Emet un avis. <i>Article 6. III. du décret n° 2008-580 du 18/06/2008.</i>
Temps partiel thérapeutique	Prend les décisions.	Emet un avis. <i>Article 6. III. du décret n° 2008-580 du 18/06/2008.</i>
Congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou congé pour adoption	Prend les décisions.	Emet un avis. <i>Article 6. III. du décret n° 2008-580 du 18/06/2008.</i>
Les autres types de congés	Prend les décisions de : Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air, Congé de solidarité familiale, Congé de proche aidant, Congé pour siéger comme représentant d'une association dans une instance, consultative ou non, Congé de présence parentale.	Emet un avis. <i>Article 6. III. du décret n° 2008-580 du 18/06/2008.</i>
Aménagement de la durée de travail	Prend les décisions.	Emet un avis préalable à la décision. <i>Article 6. III. du décret n° 2008-580 du 18/06/2008.</i>
Formation		L'organisme d'accueil supporte les dépenses occasionnées par les actions de formation dont il fait bénéficier le fonctionnaire.
	Congé de formation professionnelle Décision prise par la collectivité d'origine. La collectivité d'origine supporte la charge financière liée à la rémunération, à l'indemnité forfaitaire ou à l'allocation de formation versées au fonctionnaire. La convention peut toutefois prévoir le remboursement de ces charges par l'organisme d'accueil.	Avis de la collectivité d'accueil.

	Compétences de la collectivité d'origine	Compétences de la collectivité d'accueil
	<p>Compte personnel de formation (C.P.A.)</p> <p>Décision prise par la collectivité d'origine.</p> <p>La collectivité d'origine supporte la charge financière liée à la rémunération, à l'indemnité forfaitaire ou à l'allocation de formation versées au fonctionnaire.</p> <p>La convention peut toutefois prévoir le remboursement de ces charges par l'organisme d'accueil.</p> <p>Congé pour bilan de compétences</p> <p>Décision prise par la collectivité d'origine.</p> <p>Congé pour validation des acquis de l'expérience (V.A.E.)</p> <p>Décision prise par la collectivité d'origine.</p> <p>Congé pour formation syndicale</p> <p>Décision prise par la collectivité d'origine.</p>	<p>Avis de la collectivité d'accueil.</p> <p>Avis de la collectivité d'accueil.</p> <p>Avis de la collectivité d'accueil.</p> <p>Avis de la collectivité d'accueil.</p> <p><i>Article 6. II. et III. du décret n° 2008-580 du 18/06/2008.</i></p>
Pouvoir disciplinaire	L'autorité territoriale ayant le pouvoir de nomination exerce le pouvoir disciplinaire.	<p>La collectivité d'origine peut être saisie par l'administration ou l'organisme d'accueil.</p> <p><i>Article 7 du décret n° 2008-580 du 18/06/2008.</i></p>
Rapport sur la manière de servir	<p>Ce rapport, rédigé après entretien individuel, est transmis au fonctionnaire, qui peut y apporter ses observations, et à la collectivité territoriale de l'établissement public d'origine qui établit la notation.</p> <p>En cas de pluralité des collectivités territoriales ou établissements d'accueil, l'administration d'origine établit la notation en prenant en compte l'ensemble des informations communiquées par ces collectivités territoriales ou établissements d'accueil.</p>	<p>Un rapport sur la manière de servir du fonctionnaire mis à disposition est établi par son supérieur hiérarchique au sein de l'administration d'accueil ou par le responsable de l'organisme d'accueil sous l'autorité directe duquel il est placé.</p> <p>Lorsque le fonctionnaire est mis à disposition d'une collectivité territoriale ou d'un établissement mentionné à l'article L.4 du Code général de la fonction publique, son supérieur hiérarchique au sein de l'administration d'accueil assortit son rapport d'une proposition de notation.</p> <p>En cas de pluralité des collectivités territoriales ou établissements d'accueil, chaque administration d'accueil assortit ce rapport d'une proposition de notation.</p> <p><i>Article 8 du décret n° 2008-580 du 18/06/2008.</i></p>

	Compétences de la collectivité d'origine	Compétences de la collectivité d'accueil
Entretien professionnel	Cet entretien donne lieu à un compte rendu transmis au fonctionnaire qui peut y apporter ses observations et à l'autorité territoriale d'origine.	<p>Le cas échéant, 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.</p> <p>En cas de pluralité d'employeurs, l'entretien professionnel a lieu dans chacune des administrations ou organismes d'accueil. Les comptes rendus auxquels il donne lieu sont transmis à l'autorité territoriale d'origine en vue de l'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire.</p> <p><i>Article 8-1 du décret n° 2008-580 du 18/06/2008.</i></p>

VIII. Règles applicables aux personnels de droit privé mis à disposition

Les collectivités territoriales et les établissements publics, peuvent, lorsque les besoins du service le justifient, bénéficier de la mise à disposition de personnels de droit privé pour la réalisation d'une mission ou d'un projet déterminé qui ne peut être mené à bien **sans les qualifications techniques spécialisées détenues par un salarié de droit privé.**

La mise à disposition s'applique pour la durée du projet ou de la mission, sans pouvoir excéder quatre ans, elle peut prendre fin à la demande d'une des deux parties.

Une convention doit être passée avec l'employeur d'origine, elle est soumise à l'approbation de l'assemblée délibérante, doit prévoir le remboursement des rémunérations, charges sociales, frais professionnels et avantages en nature des salariés.

Les salariés mis à disposition sont soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où ils servent et aux obligations s'imposant aux fonctionnaires.

Ces agents sont soumis au respect des mêmes règles déontologiques et pénales que les fonctionnaires.

Ils sont tenus de se conformer aux instructions de leur supérieur hiérarchique dans les conditions définies à l'égard des fonctionnaires à l'article L.121-10 du code général de la fonction publique.

Les comités sociaux territoriaux compétents connaissent des projets d'organisation ou d'activités du service qui donnent lieu à l'accueil de salariés de droit privé mis à disposition.

IX. Rapport annuel auprès du Comité social territorial

Les mises à disposition font l'objet d'un rapport annuel de l'exécutif de la collectivité territoriale, du président de l'établissement public ou du Président du Centre de Gestion au Comité social territorial compétent pour l'ensemble des services de la collectivité ou de l'établissement ou l'ensemble des collectivités et établissements affiliés, précisant le nombre de fonctionnaires mis à disposition, les organismes bénéficiaires de ces mises à disposition, ainsi que le nombre des personnels de droit privé mis à disposition.