

GUIDE PRATIQUE

DU MECENAT

DE COMPETENCES



CENTRE DE GESTION

Partenaire de proximité

Sommaire

De quoi s'agit-il ?	p. 3-4
Qui est concerné ?	p. 5
Quels intérêts pour chaque acteur ?	p. 6-7
Comment cela fonctionne ?	p. 7-11
La mise à disposition	p. 8-10
L'évaluation	p. 11
Comment s'y prendre ?	p. 12
Pourquoi ?	p. 12
Quoi, qui ?	p. 13
Comment, quand ?	p. 13-14
Références des textes	p. 15
 Annexes	
Annexe 1	p. 1-5
Annexe 2	p. 1-9
Annexe 3	p. 1-2
Annexe 4	p. 1

De quoi s'agit-il ?

Le mécénat de compétences est l'une des composantes du mécénat. Il consiste pour une collectivité¹ ou un EPCI à fiscalité propre à mettre à disposition d'un organisme d'intérêt général, un ou des fonctionnaires, **pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet** répondant aux missions statutaires de cette personne morale et pour lequel leurs compétences et leurs expériences professionnelles sont utiles².

Cette mise à disposition se réalise sur le temps de travail de l'agent, selon certaines conditions.

Le mécénat de compétences est très utilisé en entreprise.

Quelques chiffres clés sur le mécénat de compétences dans le secteur privé en France :

- 20 % des entreprises mécènes en France ont recours aux mécénats de compétences³.
- 18 % PME mécènes, pratiquent le mécénat de compétences⁴.
- 57 % des salariés en mécénat estiment avoir acquis de nouvelles compétences⁵.

1. les communes de plus de 3 500 habitants, les départements, les régions

2. Article 209 de la loi n°2022-217 du 21 février 2022

3. Source : Panorama du pro bono (Pro Bono Lab, avril 2019)

4. Source : Le mécénat d'entreprise en France / Etude Admical IFOP / Novembre 2020

5. Source : IFOP, baromètre du mécénat de compétences 2ème édition

Le mécénat de de compétences à différencier d'autres actions de soutien assez proches :

L'aide ponctuelle individuelle ou collective ne requérant pas d'expertise, de technicités « métiers » particulières, ce sont souvent des actions de bénévolat. Quelques exemples peuvent être cités : distribution de repas pour les personnes démunies, tournées nocturnes auprès des sans-abris, accueil pour une manifestation particulière.

Le mentorat¹ est défini comme suit : « ... c'est l'accompagnement individuel d'un enfant, d'un adolescent ou d'un jeune adulte, issus de territoires ou de quartier populaires, par un mentor, qui peut aussi bien être lycéen, étudiant, actif ou retraité ».

Le parrainage² : un soutien matériel apporté par une personne physique ou morale à une manifestation, à une personne, à un produit ou à une organisation en vue d'en retirer un bénéfice direct.

Le bénéfice direct distingue le parrainage du mécénat.

Le tutorat : son contenu et son périmètre varient là aussi selon les contextes. Nous pouvons néanmoins retenir la définition suivante : Un dispositif qui permet d'accompagner un collaborateur afin de le rendre rapidement opérationnel dans ses missions. Il peut être mis en place en interne dans l'organisation de travail ou par le biais d'un tuteur externe.

La différence entre le tutorat et le mentorat serait que le premier se centrerait sur les compétences techniques (hard skills), alors que le second concernerait les savoir-être (soft skills).

Attention : La notion de conduite ou de mise en œuvre d'un projet indiqué par l'article 209 de la loi 3 D3DS n'est pas présente.

1. Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-actualites/un-guide-pratique-pour-accompagner-le-developpement-du-mentorat-dans-la-fonction-publique>

2. Définition donnée par l'arrêté du 6 janvier 1989 relatif à la terminologie économique et financière

Qui est concerné ?

Les « pourvoyeurs » de compétences :

« **Les fonctionnaires** de l'État, des communes de plus de 3 500 habitants, des départements, des régions et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre ».

Les apprentis, stagiaires et les contractuels de droit public ne seraient donc pas concernés.

« Les bénéficiaires » :

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 :

d'œuvres ou d'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, notamment quand ces versements sont faits au bénéfice d'une fondation universitaire, d'une fondation partenariale mentionnées respectivement aux articles L. 719-12 et L. 719-13 du code de l'éducation ou d'une fondation d'entreprise, même si cette dernière porte le nom de l'entreprise fondatrice.

Et les fondations ou associations reconnues d'utilité publique ...

Références juridiques :

- 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 fonctionnaire dans le cadre d'un mécénat de compétences

Quels intérêts pour chaque acteur ?



La collectivité

Rajouter

- Améliorer son attractivité, fidéliser les talents en consolidant les valeurs (un travail sur le sujet doit avoir été réfléchi). Le mécénat de compétences est un élément constitutif de la marque employeur.
- Accompagner les transitions et gérer la pyramide des âges.
- Développer d'autres pistes de solutions à certaines situations de blocage (les reclassements notamment).
- Développer de nouvelles compétences telles que l'agilité, la flexibilité, mais aussi s'ouvrir à d'autres cultures professionnelles, d'autres modes de fonctionnement.
- Développer/renforcer la transversalité, travailler ensemble l'intelligence collective – améliorer la cohésion d'équipe.



L'agent

Au-delà de ce qui a été évoqué pour la collectivité :

- Diversifier son expérience professionnelle.
- Renforcer son employabilité.
- Découvrir de nouvelles - méthodes de nouveaux fonctionnements,
- Acquérir de nouvelles compétences (pédagogiques, de transmission ...) – mais aussi travailler ses soft skills (adaptation, écoute, empathie...).
- Redonner – renforcer le sens de son travail.



L'organisme bénéficiaire

Bénéficiaire de ressources extérieures expérimentées,
Apporter une réponse aux besoins prioritaires de la structure (ex : structuration, organisation de process, accompagner la transformation digitale, création d'outils de gestion ...),
Professionaliser la structure pour favoriser sa pérennité,
Renforcer son implantation, ses partenariats, son impact sur le territoire,
Favoriser la diversification des sources de financement.

Comment cela fonctionne ?

Ce dispositif expérimental a **une durée de 5 ans**.

1 La mise à disposition

L'objet de la mise à disposition (MAD) : le projet

Les contrôles déontologiques

L'arrêté de la mise à disposition

La convention de la mise à disposition

La gestion et le suivi de la mise à disposition

La cessation de la mise à disposition

2 L'évaluation du dispositif

Le bilan annuel

Une première évaluation en 2025
Le dernier bilan

1. La mise à disposition



L'objet de la mise à disposition

Article 209
de la loi n°2022-217

[...] La conduite ou la mise en œuvre **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. » article 209 de la loi n°2022-217 du 21 février 2022.

L'objet de la mise à disposition serait donc bien au sens de la loi lié à un projet et non à un simple soutien de compétences ou, de manière plus pratique, de main d'œuvre.



Les contrôles déontologiques

Article 209 de la loi n°2022-217 et L124-4 et L124-6 du Code général de la fonction publique

« ... L'autorité hiérarchique dont il relève apprécie **la compatibilité de l'activité** envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec les fonctions exercés [...] 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 ».

Pour mémoire, article 124-4 précise que si « ...un doute sérieux persiste sur la compatibilité de l'activité [...], elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, **l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique** ».



L'arrêté de la mise à disposition

Articles 2 et 3 du décret n°2022-1682

La mise à disposition est prononcée, **après accord de l'intéressé, et de l'organisme d'accueil**. Elle peut porter sur tout ou partie de son temps de service. Article 2 et 3 du décret n°2022-1682.

L'arrêté est pris par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination après en avoir **informé l'assemblée délibérante**.



La convention de la mise à disposition

Article 4 du décret n°2022-1682

(entre la collectivité et la personne morale bénéficiaire)

Cette convention communiquée au(x) fonctionnaire(s) mis à disposition définit :

- 1- **La nature** des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition ;
- 2- **La durée** ne peut excéder, 18 mois renouvelables dans la limite d'une durée totale de 3 ans
- 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 la MAD,
- 4- **Les conditions et modalités de renouvellement** de la mise à disposition ainsi que de la fin anticipée
- 5- **Les obligations générales** auxquelles le fonctionnaire mis à disposition est soumis en vertu du code général de la fonction publique.
- 6- Enfin, lorsque la mise à disposition **ne donne pas lieu à remboursement** la convention comprend les éléments requis lors de l'attribution d'une subvention.



La gestion et le suivi de la mise à disposition

Article 6 du décret
2022-1682

Durant la période de mise à disposition, **l'organisme d'accueil** :

1. transmet à l'administration d'origine les informations relatives **aux congés annuels et aux congés de maladie** régis respectivement ;

2. **verse**, le cas échéant, **un complément de rémunération** à l'agent mis à disposition selon les règles en vigueur ;

3. **indemnise les frais et sujétions** auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions suivant les règles en vigueur dans cet organisme ;

4. **supporte les dépenses liées aux formations** organisées par ses soins au bénéfice du fonctionnaire.

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.



La cessation de la mise à disposition

Article 5 du décret
n°2022-1682

Elle peut prendre fin **avant le terme prévu par arrêté de l'autorité territoriale**, sur demande soit :

- de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'origine ;
- de l'organisme d'accueil ;
- du fonctionnaire, dans le respect selon les règles établies dans la convention de mise à disposition.

A la fin de la mise à disposition, si le fonctionnaire territorial ne peut être affecté au poste qu'il occupait avant sa mise à disposition, **à défaut dans un emploi relatif à son grade**.

La mise à disposition peut prendre fin sans préavis **en cas de faute disciplinaire**.

2. L'évaluation



Le bilan annuel

Article 7 du décret
n°2022-1682

Ce bilan établi par chaque employeur public et transmis au préfet, comporte :

1. **Un état des fonctionnaires mis à disposition**, il précise :

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.

2. 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 première évaluation en 2025

Article 8 du décret
n°2022-1682

Une évaluation du dispositif en deux temps :

1. **Une première évaluation** est établie au plus tard à la fin du premier semestre 2025. A cette fin, les bilans annuels sont transmis avant le 31 mars 2025.

2. **Le dernier bilan est établi au plus tard un an** avant la date prévue pour le terme de l'expérimentation.

Comment s'y prendre ?

Répondre aux questions suivantes vous permettra de structurer votre démarche.

Pourquoi ?

Avant de se lancer dans le mécénat de compétences, la collectivité territoriale ou l'EPCI doit réfléchir en quoi cette démarche est **liée à ses orientations politiques, à ses enjeux (internes/externes), aux valeurs, mais aussi aux projets qu'elles portent.**

Ainsi, ce dispositif constitue un véritable outil de la marque employeur de la collectivité d'où l'importance d'un portage politique fort. Pour mémoire, « la marque employeur consiste, à travers un socle de discours commun, à mettre en avant les valeurs et engagements partagés par l'ensemble des employeurs publics et mis en œuvre¹ au quotidien par leurs agents. Elle s'appuie sur la formulation d'une promesse employeur : « **Faire vivre ce qui nous unit et construire une société juste, durable et innovante** »² .

C'est le temps également de définir l'apport du mécénat de compétence pour toutes les parties prenantes.

Pour exemple : Une collectivité dont une des orientations politiques forte est d'engager un plan climat en mobilisant les acteurs du territoire, pourrait choisir d'accompagner une association dont l'objectif est la promotion et le développement des énergies renouvelables, dans la gestion de projet innovant sur ce sujet.

1. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/la-dgafp/notre-coeur-dactivite/renforcer-lattractivite-de-la-fonction-publique/choisirleservicepublicgouvfr-la-marque-employeur-des-services-publics>

2. Pour rappel, le guide RH de l'attractivité des employeurs public du CDG74 traite de la marque employeur https://www.cdg74.fr/sites/default/files/atoms/files/guide_de_lattractivite_des_employeurs_publics_0.pdf

Quoi, qui ?

En lien avec la phase précédente, le pourvoyeur de compétences doit définir « **la conduite ou la mise en œuvre d'un projet** répondant aux missions statutaires de la personne morale, de la fondation ou de l'association ».

De manière concomitante, il identifie :

- **une ou plusieurs associations/organismes d'intérêt général** à la fois dont l'objet et les missions seraient en lien avec l'engagement défini préalablement par la collectivité (Cf. Pourquoi ?).
- **le(s) fonctionnaire(s) détenteur(s) d'expertise ou de technicité et/ou d'expérience** (tout grade/cadre d'emploi/filières), pouvant répondre aux attendus du projet.



Zoom : Le choix de l'association, de la fondation

La question de la déontologie doit également être prise en considération de manière plus prégnante qu'une entreprise eu égard au respect des principes notamment de neutralité, de laïcité.

Comment, quand ?

Définir le cadre

« **Le pourvoyeur de compétences** » et notamment le service des Ressources Humaines doit travailler à la définition du cadre d'intervention en **lien avec la (les) structure(s) d'accueil**. Ainsi, doivent être posés :

les objectifs (SMART) attendus pour chacun des acteurs, en fonction des compétences précisées préalablement ;

la temporalité, les échéances du projet, le calendrier d'intervention ;

les règles et conditions de mobilisation, de gestion, de suivi des ressources humaines (le nombre de jours, les horaires, les congés, les modalités de formations, de déplacement, les moyens mis à disposition...).

Suivre et accompagner le processus

Le « **pourvoyeur de compétences** » doit s'attacher à réaliser un suivi acéré du processus du début à la fin du projet auprès du (des) collaborateurs engagés. Cette expérience, en dépit du cadrage évoqué, peut s'avérer déroutante pour les collaborateurs (contexte de travail différents, processus, règles spécifiques au secteur privé...).

Il convient donc de **bien préparer l'arrivée du collaborateur** dans la structure d'accueil afin de créer les conditions favorables à la réalisation du projet. **Durant la mission**, le collaborateur doit être suivi et accompagné pour s'assurer de l'atteinte des objectifs, mais aussi pour pallier les difficultés rencontrées. **Enfin, son retour** dans la collectivité doit faire l'objet d'un bilan en fin de mission/projet.

Il est essentiel de **bien communiquer sur le sujet** :

en interne, au sein de l'organisation afin d'éviter les questionnements autour de la non- disponibilité ou de l'absence d'un ou des collaborateurs dédiés au projet.

en externe, auprès des interlocuteurs partenaires de la structure travaillant en direct avec le ou les collaborateurs.



Bon à savoir :

Si le mécénat de compétences peut être réalisé en direct par le pourvoyeur de compétences, aujourd'hui les **collectivités (comme les entreprises) utilisent des organismes spécialisés dans le domaine**. Ces derniers peuvent réaliser :

- le diagnostic des besoins de ressources des associations ;
- la conception et le suivi de leur projet ;
- la mise en relation avec les associations et les fondations et les pourvoyeurs de compétences via une plateforme dédiée – l'animation des réunions ;
- l'évaluation.

Références des textes

- **Le guide pratique du Mécénat de compétences**, novembre 2021 ; publié par le secrétariat d'état chargé de l'économie sociale, solidaire et responsable.

<https://www.economie.gouv.fr/files/Guide-pratique-mecenat-competences-novembre2021.pdf>

- **Mentorat : guide d'engagement de fonction publique**, 06 février 2023 - mis à jour le 27 avril 2023 ; publié par le Ministère de la transformation et de la fonction publique.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-actualites/un-guide-pratique-pour-accompagner-le-developpement-du-mentorat-dans-la-fonction-publique>

Annexe 1 : Les relations entre les collectivités et les associations :

Les précautions juridiques à prendre

Dans le cadre du mécénat de compétences les communes de plus de 3 500 habitants, de départements, des régions et des établissements publics de coopération intercommunales à fiscalité propre peuvent mettre à disposition des fonctionnaires auprès de personnes morales relevant des catégories mentionnées au a du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts ainsi que de fondations ou d'associations reconnues d'utilité publique.

Lorsque la mise à disposition **ne donne pas lieu à remboursement** (ce qui est possible ainsi que le prévoit l'article 209 de la loi du 21 février 2022), elle constitue une subvention la convention comprend les éléments requis lors de l'attribution d'une subvention (voir art. 10 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000).

L'article 9 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 définit la subvention comme suit :

« Constituent des subventions, au sens de la présente loi, les contributions facultatives de toute nature, valorisées dans l'acte d'attribution, décidées par les autorités administratives et les organismes chargés de la gestion d'un service public industriel et commercial, justifiées par un intérêt général et destinées à la réalisation d'une action ou d'un projet d'investissement, à la contribution au développement d'activités ou au financement global de l'activité de l'organisme de droit privé bénéficiaire. Ces actions, projets ou activités sont initiés, définis et mis en œuvre par les organismes de droit privé bénéficiaires.

Ces contributions ne peuvent constituer la rémunération de prestations individualisées répondant aux besoins des autorités ou organismes qui les accordent. »

L'objet de la subvention.

Les associations ne peuvent solliciter des subventions que pour soutenir des actions liées à leur objet social défini dans les statuts et qui présentent un intérêt général pour les collectivités territoriales concernées.

Certaines subventions demeurent interdites par la loi, il s'agit des subventions à destination des cultes (à l'exception de l'Alsace-Moselle ou encore des collectivités d'outre-mer), ou encore ayant une activité politique.

Les conditions d'attribution de la subvention

Le pouvoir discrétionnaire de la collectivité

Une collectivité dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour attribuer ou non une subvention. Le juge administratif peut dans le cadre d'un contrôle restreint s'assurer de la légalité de la décision. Ainsi, s'il ne peut se prononcer sur l'opportunité d'une décision.

Cependant, il est préconisé aux collectivités de travailler à la « critérisation » des subventions allouées aux collectivités. Une commission unique d'attribution et la création d'un règlement d'attribution des subventions peuvent être opportunes selon les enjeux (internes et externes) de la collectivité. Cette démarche permet non seulement de clarifier les choix d'attribution, mais aussi de prévenir d'éventuelle contestation de décision.

Les obligations de l'association

Une association qui bénéficie d'une subvention d'une collectivité territoriale ne peut la reverser à une autre entité. L'utilisation d'une subvention doit par ailleurs être conforme à l'objet pour lequel, elle a été attribuée. **La collectivité doit s'en assurer.**

Par ailleurs, la collectivité peut obtenir la restitution complète ou partielle si l'association n'a pas respecté ses obligations. Elle peut également, dans certains cas et sous certaines conditions, retirer la subvention. Enfin, la collectivité peut abroger une subvention octroyée si celle-ci est illégale dans un délai de quatre mois à compter de la prise de cette décision.

Le processus d'attribution

Concernant les subventions, il est prévu que toute subvention fasse l'objet d'une délibération (article L2311-7 du CGCT pour les communes). L'article 209 de la loi 3DS précise que la mise à disposition à titre gratuit dans le cadre du mécénat de compétence constitue une subvention, encadrée par la loi du 12 avril 2000. Cette dernière prévoit dans son article 10 qu'une convention est obligatoire au-dessus d'un certain seuil, et le seuil de 23 000€ est fixé par le décret n°2001-495 du 6 juin 2001.

Dans le cadre du mécénat de compétence, il est prévu que la mise à disposition soit prononcée par arrêté de l'autorité territoriale, après information préalable de l'assemblée délibérante (article 2 du décret n° 2022-1682 du 27 décembre 2022). Toute mise à disposition fait l'objet d'une convention (article 4 du décret).

La collectivité doit s'assurer que la délibération attributive d'une subvention à une association ne soit pas prise en présence d'un ou plusieurs membres du conseil intéressés à l'affaire en leur nom ou comme mandataire (CGCT, art. L. 2131-11), ceci pouvant entraîner l'annulation de l'acte par le juge administratif. Cette disposition s'applique y compris lorsque la délibération formule un simple avis.

Par ailleurs, l'intervention d'un élu (même indirecte) ayant un lien avec l'association bénéficiaire constitue un délit de prise illégale d'intérêts, puni pénalement de 5 ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 €.

L'article 432-12 du code pénal modifié par la loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire a précisé la notion d'intérêt « *de nature à compromettre son impartialité, son indépendance ou son objectivité* » (Cf article 432-12 du code pénal).

Il est donc prudent d'informer un ou plusieurs conseillers « intéressés » sur le risque de prendre part à cette décision y compris aux échanges et débats préparant cette dernière
Concernant les membres de l'exécutif de la collectivité, une démission pourrait être envisagée notamment eu égard aux fonctions d'administrateur.

La signature d'une convention.

Elle est obligatoire pour toutes les subventions **d'un montant annuel supérieur à 23 000 €.**

Pour mémoire, Article 10 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 : (4^{ème} paragraphe)

*« L'autorité administrative ou l'organisme chargé de la gestion d'un service public industriel et commercial mentionné au premier alinéa de l'article 9-1 qui attribue une subvention doit, lorsque cette subvention dépasse un seuil défini par décret, conclure une convention avec l'organisme de droit privé qui en bénéficie, **définissant l'objet, le montant, les modalités de versement, les conditions d'utilisation et les modalités de contrôle et d'évaluation de la subvention attribuée ainsi que les conditions dans lesquelles l'organisme, s'il est à but non lucratif, peut conserver tout ou partie d'une subvention n'ayant pas été intégralement consommée.** Le délai de paiement de la subvention est fixé à soixante jours à compter de la date de la notification de la décision portant attribution de la subvention, à moins que l'autorité administrative, le cas échéant sous forme de convention, n'ait arrêté d'autres dates de versement ou n'ait subordonné le versement à la survenance d'un évènement déterminé. Le présent alinéa ne s'applique pas aux organismes qui bénéficient de subventions pour l'amélioration, la construction, l'acquisition et l'amélioration des logements locatifs sociaux prévues au livre III du code de la construction et de l'habitation ».*

La convention pluriannuelle d'objectifs permet de sécuriser l'association quant au versement de la subvention attribuée. En contrepartie, l'association doit ¹:

- fournir à la collectivité
 - un compte rendu financier correspondant à chaque projet, action ou programme d'actions,
 - une évaluation des conditions de réalisation des projets ou des actions,
- adopter un cadre budgétaire et comptable conforme aux modalités d'établissement des comptes annuels des associations et fondations.

¹ Source : <https://www.associatheque.fr/fr/financement-de-l-association/convention-de-subvention.html>

La circulaire dite Valls du 29 septembre 2015 propose deux modèles de conventions pluriannuelles d'objectifs s'appliquant à toutes les subvention monétaires ou non destinées à financer des associations.

Le modèle simplifié de CPO concerne les projets associatifs à caractère non économique quel que soit le montant des subventions, les projets à caractère économique en dessous d'un seuil de 500 000 € de subventions sur 3 ans.

Le modèle de CPO est utilisé pour des projets associatifs à caractère économique au-dessus d'un seuil de 500 000 € de subventions sur 3 ans.

Les contrôles exercés par la collectivité

La collectivité doit au-delà de la signature de la délibération réalisée, contrôler l'affectation de la subvention à la dépense déterminée.

L'article 1611-4 du CGCT prévoit que « *Toute association, œuvre ou entreprise ayant reçu une subvention peut être soumise au **contrôle des délégués de la collectivité qui l'a accordée.***

Tous groupements, associations, œuvres ou entreprises privées qui ont reçu dans l'année en cours une ou plusieurs subventions sont tenus de fournir à l'autorité qui a mandaté la subvention une copie certifiée de leurs budgets et de leurs comptes de l'exercice écoulé, ainsi que tous documents faisant connaître les résultats de leur activité ».

A noter que le compte annuel est obligatoire uniquement pour le ou les subventions en numéraires versées dont le montant global dépasse 153 000 €, dans ce cas l'association doit désigner un commissaire aux comptes.

Le détournement de fonds public par **manque de contrôle d'une personne dépositaire de l'autorité publique** ou chargée d'une mission de service public est répréhensible par le code pénal (article 432-16).

Zoom : l'association transparente

Une association transparente est une association dont les liens avec la personne publique sont tels qu'elle n'a, dans les faits, aucune autonomie de décision, elle constitue en quelque sorte un démembrement fictif de la collectivité.

Le conseil d'Etat retient 4 critères cumulatifs qui permettent de définir une association transparente dans son arrêt CE 21 mars 2007, commune de Boulogne Billancourt. Ainsi, cette dernière doit être **créée à l'initiative d'une personne publique** qui lui confie une **mission de service public. Son organisation et son fonctionnement sont contrôlés** par la même personne publique, qui lui fournit **plus de la moitié de ses ressources**.

Cette qualification par le juge a de **graves conséquences pour la collectivité territoriale**. Car les actes pris par l'association sont considérés comme émanant en réalité de la collectivité, ce qui entraîne non seulement une requalification des actes, mais aussi un transfert des responsabilités, c'est ainsi que :

- **les contrats conclus par l'association** pour l'exécution de la mission de service public sont considérés comme des contrats administratifs soumis, pour certains, aux règles des marchés publics. Le non-respect des règles de publicité et de mise en concurrence par une association dite « transparente », pourrait conduire le juge à qualifier le délit de favoritisme.
- **la responsabilité de l'association transparente** vis-à-vis des tiers est transférée à la collectivité;
- la collectivité peut être amenée à **assumer les dettes résultant de l'activité de service public, ou encore reprendre les salariés de l'association** si celle-ci est dissoute à la suite de difficultés financières.
- les subventions versées par la collectivité sont gérées dans les faits par une personne n'ayant la qualité de comptable public de cette collectivité ou agissant sous son contrôle et pour son compte. Il s'agit donc d'une **gestion de fait**.

**Annexe 2 : CONVENTION DE MISE A DISPOSITION
D'UN FONCTIONNAIRE TERRITORIAL TITULAIRE
DANS LE CADRE D'UN MECENAT DE COMPETENCES**

Les mentions en italiques constituent des commentaires destinés à faciliter la rédaction de la convention. Elles doivent être supprimées de la convention définitive.

Vu le code général de la fonction publique,

Vu 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,

Vu l'article 10 de loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations,

Vu le décret n°2001-495 du 6 juin 2001 pris pour l'application de l'article 10 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 et relatif à la transparence financière des aides octroyées par les personnes publiques,

Vu le 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,

Vu le décret n°2022-1682 du 27 décembre 2022 relatif à l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaire dans le cadre d'un mécénat de compétences.

Vu l'accord préalable de Monsieur ou Madame en date du,

Si la mise à disposition fait l'objet d'un remboursement de l'Organisme d'accueil, remplacé le dernier visa par :

Vu l'information de la présente mise à disposition donnée à l'assemblée délibérante en date du,

OU

Si la mise à disposition se fait sans remboursement de l'Organisme d'accueil, remplacé le dernier visa par :

Vu la délibération n°..... du en date approuvant la présente convention de mise à disposition de (*nom de l'agent mis à disposition*) dans le cadre d'un mécénat de compétences,

LA PRESENTE CONVENTION EST ETABLIE

ENTRE

La Collectivité d'Origine....., représenté(e) par Monsieur (*ou Madame*)... son maire (*ou président*), d'une part,

ET

L'Organisme d'accueil, représenté(e) par Monsieur (*ou Madame*) ... son maire (*ou président*), d'autre part.

Préambule

L'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, précise que cette mise à disposition concerne uniquement « **Les fonctionnaires** de l'État, des communes de plus de 3 500 habitants, des départements, des régions et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre ».

Les apprentis, stagiaires et les contractuels de droit public ne seraient donc pas concernés.

« Les bénéficiaires » du mécénat de compétences

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 ainsi que de fondations ou d'association reconnues d'utilité publique.

a) du 1 Article 238 bis du code général des impôts :

*« D'œuvres ou d'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, notamment quand ces versements sont faits au bénéfice d'une fondation universitaire, d'une fondation partenariale mentionnées respectivement aux articles L. 719-12 et L. 719-13 du code de l'éducation ou d'une fondation d'entreprise, même si cette dernière porte le nom de l'entreprise fondatrice ».*

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 : Objet

La présente convention est conclue pour la mise à disposition d'un fonctionnaire territorial, Monsieur (ou Madame)..... titulaire du grade de par... (*Collectivité d'Origine*) au profit de ... (*Organisme d'accueil*) dans le cadre d'un mécénat de compétences.

La conduite ou la mise en œuvre du projet a été définie comme suit : (*définir le projet*)

Article 2 : Nature des activités

Monsieur (ou Madame)...., ... (*grade*), est mis(e) à disposition, avec son accord, en vue d'exercer les fonctions de ... (*description précise des fonctions exercées, niveau hiérarchique, intitulé du service, ...*).

(*En cas de mise à disposition d'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, précisez les missions de service public confiées à l'agent*).

Article 3 : Durée

Monsieur (ou Madame)... est mis à disposition de ... (*Organisme d'accueil*) à compter du ... pour une période de ... (*période maximale de 18 mois renouvelable dans la limite d'une durée de 3 ans renouvelable. Le dispositif du mécénat de compétences est expérimental sur 5 ans*).

La mise à disposition sera renouvelable de manière expresse par avenant.

Article 4 : Compétences décisionnelles

Les conditions de travail de Monsieur (ou Madame)... sont fixées par... (*Organisme d'accueil*).

Donner ici une description précise de l'affectation de l'agent, de sa durée hebdomadaire de travail, de l'organisation des congés annuels....

L'organisme d'accueil transmet à l'administration d'origine les informations relatives aux congés annuels et aux congés de maladie ordinaire régis respectivement par les articles L. 621-1 et L. 822-1 du code général de la fonction publique.

Si le fonctionnaire est mis à disposition pour une quotité de travail égale ou inférieure au mi-temps : les décisions en matière de congés annuels et de maladie ordinaire sont prises par la collectivité d'origine.

La collectivité d'origine prend les décisions relatives aux autres congés prévus aux articles L. 214-1 et L. 214-2 (congé de formation), L. 631-1 et suivants (congé maternité), L. 633-1 et suivants (congé de solidarité familiale), L. 634-1 et suivants (congé de proche aidant), L. 641-1 et suivants (congé de citoyenneté), L. 642-1 et L. 642-2 (congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle), L. 822-6 à L. 822-17 (congé de longue maladie et congé de longue durée), L. 822-18 à L. 822-26 (CITIS), L. 823-1 à L. 823-6 (temps partiel thérapeutique) du code général de la fonction publique, au congé de présence parentale, à l'aménagement de la durée du travail et au compte personnel de formation, après avis de l'organisme d'accueil.

Le dossier administratif du fonctionnaire demeure placé sous l'autorité exclusive de la collectivité d'origine, qui en assure la gestion.

Durant la mise à disposition, l'agent reste soumis à ses obligations au titre des articles L. 121-1 à L. 121-11 du code général de la fonction publique.

Le fonctionnaire mis à disposition est assujéti aux règles de déontologie en matière d'exercice d'activités lucratives.

Article 5 : Rémunération

(Collectivité d'Origine) ... verse à Monsieur (ou Madame)... la rémunération correspondant à son grade ou à son emploi d'origine (émoluments de base, SFT, indemnités et primes liées à l'emploi).

Monsieur (ou Madame)... sera indemnisé par ... *(Organisme d'Accueil)* des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions. Il pourra également percevoir un complément de rémunération dûment justifié par les dispositions applicables à ses fonctions dans l'organisme d'Accueil.

A prévoir seulement si l'organisme d'accueil rembourse la collectivité d'origine

(Organisme d'Accueil) ... rembourse à (la Collectivité d'Origine) ... la rémunération de Monsieur (ou Madame) ... ainsi que les contributions et les cotisations sociales afférentes, au prorata de son temps mis à disposition.

La rémunération maintenue en cas de congé de maladie ordinaire est à la charge de la Collectivité d'Origine (*Option* : et donne lieu à remboursement par l'organisme d'accueil).

De même, la charge de la rémunération maintenue en cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service, ainsi que la charge de l'allocation temporaire d'invalidité sont supportées par la collectivité d'origine.

(Option 1 : et donnent lieu à remboursement par l'organisme d'accueil.

Option 2 : Donnent toutefois lieu à remboursement par l'organisme d'accueil les dépenses résultant d'un accident, d'une maladie professionnelle ou d'une invalidité qui se seraient produits ou trouveraient leur origine dans les fonctions exercées au sein de l'organisme d'accueil).

Article 6 : Formation

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

La collectivité d'origine prend à sa charge la rémunération, l'indemnité forfaitaire ou l'allocation de formation versées au fonctionnaire au titre du congé de formation professionnelle ou des actions relevant du compte personnel de formation.

(Option 1 : Ces dernières sont remboursées par l'organisme d'accueil.

Option 2 : Si ce congé et ces actions sont accordés par la collectivité d'origine sur avis favorable de l'organisme d'accueil, les dépenses sont remboursées par cette dernière. En revanche, si la collectivité d'origine accorde un congé de formation ou des actions relevant du compte personnel de formation malgré l'avis défavorable de l'organisme d'accueil, les dépenses en résultant demeurent à sa charge.)

Article 7 : Manière de servir et discipline

Après un entretien individuel avec Monsieur *(ou Madame)*..., *(Organisme d'accueil)* ... transmet un rapport annuel sur son activité à *(Collectivité d'Origine)* ...

(Collectivité d'Origine) ...établit le rapport d'évaluation en prenant en compte les éléments communiqués et les observations éventuelles de Monsieur *(ou Madame)*... qui a eu transmission de son rapport.

En cas de faute disciplinaire la collectivité d'origine ayant pouvoir de nomination exerce le pouvoir disciplinaire. Elle peut être saisie par l'organisme d'accueil : sur accord des deux parties (collectivité d'origine et organisme d'accueil), il peut être mis fin à la mise à disposition sans préavis.

Article 8 : Cessation

La mise à disposition de Monsieur *(ou Madame)*... peut prendre fin avant le terme fixé à l'article 3 de la présente convention à la demande de :

- la collectivité d'origine, ...
- l'organisme d'accueil, ...
- le fonctionnaire mis à disposition, Monsieur *(ou Madame)*...

Dans ces conditions le préavis sera de ... mois *(plus le temps de la mise à disposition sera long, plus le préavis est important, sans toutefois pouvoir dépasser 3 mois)*.

Si au terme de la mise à disposition, Monsieur *(ou Madame)*... ne peut être réaffecté dans les fonctions qui lui étaient dévolues à ... (collectivité d'origine), l'agent sera affecté dans un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper, dans le respect des règles de priorité fixées au deuxième alinéa de l'article L 512-28 du code général de la fonction publique.

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

(Rappel : Si la mise à disposition se fait auprès de plusieurs organismes, sa cessation peut ne s'appliquer qu'à certains d'entre eux ; les autres en sont alors informés.)

Article 9 – Subvention accordée à l'organisme d'accueil en cas de mise à disposition ne donnant pas lieu a remboursement

Lorsque la mise à disposition **ne donne pas lieu à remboursement** (ce qui est possible ainsi que le prévoit l'article 209 de la loi du 21 février 2022), elle constitue une subvention la convention comprend les éléments requis lors de l'attribution d'une subvention (voir art. 10 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000).

Article 9-1 - Montant de la subvention

La collectivité d'origine s'engage à comptabiliser et à valoriser le temps passé sur le projet (défini à l'article 1), soit le nombre d'heures passées X salaire horaire chargé.

Elle contribue financièrement pour un montant estimé de euros par an, celui pouvant être revalorisé (en fonction de l'évolution de la rémunération de l'agent).

Cette modification se fera par avenant à la présente convention conformément à l'article 10 de la présente convention.

Cette subvention n'est acquise que sous réserve de l'inscription des crédits votés au budget de la collectivité d'origine, du respect par l'association des obligations mentionnées aux articles 1er, 9-2, 9-3 et des décisions de la collectivité d'origine prises en application des articles 9-4.

Article 9-2 – Justificatifs

L'organisme d'accueil s'engage à fournir, dans les six mois suivant la clôture de chaque exercice les documents ci-après :

- Le compte rendu financier conforme à l'arrêté du 11 octobre 2006 pris en application de l'article 10 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (Cerfa n°15059) ;
- Les états financiers ou, le cas échéant, les comptes annuels et le rapport du commissaire aux comptes prévus par l'article L. 612-4 du code de commerce ou la référence de leur publication au Journal officiel ;
- Le rapport d'activité.

Article 9-3 – Autres engagements

L'organisme d'accueil informe sans délai l'administration de toutes modifications de ses statuts et fournit la copie de toute nouvelle domiciliation bancaire.

En cas d'inexécution, de modification substantielle ou de retard dans la mise en œuvre de la présente convention, l'organisme d'accueil en informe la collectivité d'origine sans délai par lettre recommandée avec accusé de réception.

[*Option* : L'organisme d'accueil s'engage à faire figurer de manière lisible le nom de la collectivité d'origine sur tous les supports et documents produits dans le cadre de la convention].

Article 9-4 – Sanctions

En cas d'inexécution ou de modification substantielle et en cas de retard [significatif] des conditions d'exécution de la convention par l'organisme d'accueil sans l'accord écrit de la collectivité d'origine, cette dernière peut, après examen des justificatifs présentés par l'organisme d'accueil et avoir entendu ses représentants, le cas échéant :

- Mettre fin à la mise à disposition sans préavis,
- Réduire le temps d'affectation du fonctionnaire mis à disposition,
- Demander le remboursement de tout ou partie de la rémunération versée à l'agent.

Tout refus de communication ou toute communication tardive du compte rendu financier mentionné à l'article 9-2 entraîne la fin de la mise à disposition du fonctionnaire sans préavis.

La collectivité d'origine informe l'organisme d'accueil de ses décisions par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 10 – Avenant

La présente convention ne peut être modifiée que par voie d'avenant.

Article 11 - Evaluation du dispositif

La collectivité d'origine doit transmettre annuellement au préfet, un bilan annuel de la mise à disposition des fonctionnaires dans le cadre du mécénat de compétences. Ce bilan comporte :

- Un état des fonctionnaires mis à disposition, il précise : 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.

Article 12 : Juridiction Compétente

Tous les litiges pouvant résulter de l'application de la présente convention relève de la compétence du tribunal administratif de Grenoble.

La présente convention a été transmise à Monsieur (*ou Madame*)... dans les conditions lui permettant d'exprimer son accord sur la nature des activités qui lui sont confiées et sur ses conditions d'emploi.

Fait à ..., le ...

Le Maire (ou le Président)
(Collectivité d'origine)

Fait à le

Le Représentant légal
(Organisme d'accueil)

Notifié à l'agent le :

(date et signature)

**MISE À DISPOSITION
D'UN FONCTIONNAIRE TERRITORIAL DANS LE CADRE D'UN MECENAT DE COMPETENCES**

Les mentions en italiques constituent des commentaires destinés à faciliter la rédaction de l'acte. Ils doivent être supprimés de l'acte définitif.

ACCORD DU FONCTIONNAIRE

Je soussigné (*nom et prénom*) ..., **Grade** ..., **Fonction et emploi** ..., **employé à** (*collectivité d'origine*)...

DONNE MON ACCORD

Pour être mis à disposition de (*collectivité d'accueil*) ... pour une période de ... ans ... mois ... jours, à raison de ... heures par semaine, pour exercer les fonctions de ..., dans les conditions précisées sur la convention établie en date du ... entre ... (la collectivité d'origine) et ... (*collectivité d'accueil*).

JE RECONNAIS ETRE INFORME QUE si, à la fin de la mise à disposition, je ne peux être affecté dans les fonctions que j'exerçais dans mon administration d'origine avant la mise à disposition, je serai affecté dans les fonctions d'un niveau hiérarchique comparable.

FAIT le ... à ...

Signature du l'agent

Annexe 3 : ARRETE DE MISE A DISPOSITION DE

M.....GRADE.....

Le Maire (ou le Président) de,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique, notamment les articles L.511-4, L512-6 à L512-9, L512-12 à L 512-15, L512-28, L621-4

Vu la loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale,

Vu le 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,

Vu le décret n°2022-1682 du 27 décembre 2022 relatif à l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaire dans le cadre d'un mécénat de compétences.

Si la mise à disposition fait l'objet d'un remboursement de l'Organisme d'accueil, remplacé le dernier visa par :

Vu l'information de la présente mise à disposition donnée à l'assemblée délibérante en date du,

Si la mise à disposition se fait sans remboursement de l'Organisme d'accueil, remplacé le dernier visa par :

Vu la délibération n°..... du en date approuvant la présente convention de mise à disposition d'un fonctionnaire territorial titulaire dans le cadre d'un mécénat de compétences,

Vu la convention de mise à disposition passée entre..... (collectivité d'origine) et (organisme d'accueil),

Considérant qu'au terme du contrôle déontologique prévu aux articles L. 124-4 à L. 124-6 du code général de la fonction publique, l'activité qui sera exercée par l'agent dans le cadre de la mise à disposition apparaît compatible avec ses anciennes fonctions,

Considérant que M employé(e) en qualité de (grade) a donné son accord pour sa mise à disposition par courrier en date du,

ARRETE

ARTICLE 1 : M (grade) titulaire est placé(e), à compter du, à disposition de (organisme d'accueil) pour une durée de (période maximale de 18 mois renouvelable dans la limite d'une durée de 3 ans renouvelable).

ARTICLE 2 : M sera mis(e) à disposition de (organisme d'accueil) à raison de / 35 (préciser la quotité de travail qu'il effectuera au sein de cet organisme).

- Préciser également les autres organismes et les quotités de travail si l'agent est mis à disposition de plusieurs organismes.

ARTICLE 3 : M percevra la rémunération correspondant à son grade, versée par (collectivité d'origine.).

ARTICLE 4 : A l'issue de la mise à disposition, l'intéressé(e) sera réaffecté(e) dans les fonctions qu'il ou elle exerçait ou dans des fonctions d'un niveau hiérarchique comparable.

ARTICLE 5 : Le Directeur Général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera :

- notifié à l'intéressé(e).
- transmis au Président du Centre de Gestion,
- transmis au comptable de la collectivité.

Fait à le
Le Maire (ou le Président)

Le Maire (ou le Président),

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de la présente notification.

Le Tribunal Administratif peut aussi être saisi par l'application informatique « Télérecours Citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr.

Notifié le

Signature de l'agent :

NB : La mise à disposition fait l'objet d'une convention annexée au présent arrêté, entre la collectivité (l'établissement) d'origine et la collectivité (l'établissement ou l'organisme) d'accueil.

Annexe 4 : ARRETE DE FIN DE MISE A DISPOSITION DANS LE CADRE D'UN MECENAT DE COMPETENCE ET REINTEGRATION DANS L'ADMINISTRATION D'ORIGINE

DE M
GRADE

Le Maire (ou le Président) de
Vu le code général des collectivités territoriales,
Vu le code général de la fonction publique, notamment les articles L.511-4, L512-6 à L512-9, L512-12 à L 512-15, L512-28, L621-4
Vu la loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale,

Vu le 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,
Vu le décret n°2022-1682 du 27 décembre 2022 relatif à l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaire dans le cadre d'un mécénat de compétences.

Considérant, (précisez le motif - Cf. motifs prévus par la convention).....

ARRETE

ARTICLE 1 : Il est mis fin à la mise à disposition de M auprès. de (organisme d'accueil), à compter du

ARTICLE 2 : A la même date M(grade) titulaire, est réintégré (e) à (collectivité d'origine)....., au service

ARTICLE 3 : Le Directeur Général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera :
- notifié à l'intéressé(e).
- transmis au Président du Centre de Gestion,
- transmis au comptable de la collectivité.

Fait à le
Le Maire (ou le Président)

Le Maire (ou le Président),
- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de la présente notification.
Le Tribunal Administratif peut aussi être saisi par l'application informatique « Télérecours Citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr.

Notifié le

Signature de l'agent :



CENTRE DE GESTION

Partenaire de proximité

