***Sollicité à de multiples reprises sur la question de la mise à disposition de certains personnels et notamment des CFC au GIP, nous avons élaboré le petit vademecum suivant :***

Il faut bien prendre en considération le fait que si certaines missions relèvent de l’objet du GIP, elles doivent être réalisées par des personnels relevant de ce même GIP. Un personnel ne peut pas remplir une mission dévolue au GIP sans être considéré comme personnel du GIP.

La mise à disposition a donc normalement été prévue dès le départ dans la convention constitutive du GIP. Elle permet au membre du GIP de remplir l’engagement qu’il a pris en signant la convention constitutive et qui dit que tout membre du GIP se doit de « mettre en commun les moyens nécessaires à l’exercice de leurs activités de formation et d’insertion.»

Cela explique donc qu’aujourd’hui, dès lors que certains CFC remplissent certaines missions dévolues au GIP, il leur soit proposé une mise à disposition. S’il leur accord est nécessaire, la convention de mise à disposition est cependant un accord écrit conclu entre l’organisme de départ et celui d’arrivée sans qu’il soit nécessaire de le discuter avec les « futurs » MAD.

Il faut également savoir que chaque membre du GIP est tenu à une certaine contribution. La mise à disposition (MAD) n’est pas gratuite mais elle peut servir de contribution du membre au GIP. Les CFC mis à disposition du GIP peuvent être cette contribution à moins qu’il n’y ait une dérogation.

***La loi Warsmann du 11 mai 2011, chapitre II article 99 prévoit que c’est la convention constitutive du GIP qui règle l’organisation et les conditions de fonctionnement du groupement et notamment***

10° Les conditions d’emploi des personnels du groupement et le régime des relations du travail qui leur sont applicables ;

***Dans l’article 109 de la même loi il est dit :***

Les personnels du groupement sont constitués :

**1° Des personnels mis à disposition par ses membres ;**

2° Le cas échéant, des agents relevant d’une personne morale de droit public mentionnée à l’article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, non membre du groupement, et qui sont placés dans une position conforme à leur statut ;

3° Des personnels propres recrutés directement par le groupement, à titre complémentaire.

***Qu’est ce que la mise à disposition (MAD) dans le cadre du GIP ? Quelles règles s’appliquent ?***

***Mises à disposition d’un GIP***

* Décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public

Dont le TITRE Ier traite : DU RECRUTEMENT ET DES CONDITIONS D'EMPLOI DES PERSONNELS DES GROUPEMENTS D'INTÉRÊT PUBLIC

Dans son article 1 il est dit que ce décret gère les personnels du GIP:

II. • A l'exception des agents publics placés en situation de mise à disposition ainsi que des personnels mis à disposition par une personne morale de droit privé membre du groupement en application du 1° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011 susvisée et régis par l'article 3 du présent décret,(…)

Article 2

I. • Au titre du 1° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011 susvisée :

1° Les fonctionnaires civils relevant d'une personne morale de droit public membre d'un groupement d'intérêt public sont placés auprès de lui dans une position conforme à leur statut ;

2° Les agents non titulaires de droit public relevant d'une personne morale de droit public membre d'un groupement d'intérêt public sont mis à disposition de celui-ci dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 33-1 du décret du 17 janvier 1986 susvisé ;

**Les CFC sont soit titulaires soit contractuels. Ils sont donc directement concernés par l’article 2 du décret précité.**

* **Pour les CFC fonctionnaires  les règles qui s’appliquent se trouvent dans : décret 85-986 du 16 septembre 1985 articles 1 à 12** (Ce décret a été modifié par Décret 2010-467 du 7 mai 2010 et par celui n° 2007-1542 du 26 octobre 2007)

**Le Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 (le texte donné est celui en vigueur en décembre 2013) relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l’Etat, à la mise à disposition, à l’intégration et à la cessation définitive de fonctions**

Article 1

Modifié par Décret n°2007-1542 du 26 octobre 2007 - art. 1 JORF 28 octobre 2007

La mise à disposition est prononcée par arrêté du ministre dont relève le fonctionnaire, après accord de l’intéressé et du ou des organismes d’accueil, **dans les conditions définies par la convention de mise à disposition prévue à l’article 2.**

Toutefois, lorsque la mise à disposition s’opère entre deux ou plusieurs services déconcentrés de l’Etat relevant d’un même échelon territorial et s’applique à un agent n’entrant pas dans les exceptions prévues aux articles 32 et 33 du décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l’organisation et à l’action des services de l’Etat dans les régions et départements, elle est prononcée par arrêté du préfet compétent.

Si l’agent mis à disposition relève d’un établissement public de l’Etat, la décision revient à l’autorité investie du pouvoir de nomination dans l’établissement.

L’arrêté susmentionné indique le ou les organismes auprès desquels le fonctionnaire accomplit son service et la quotité du temps de travail qu’il effectue au sein de chacun d’eux.

Article 2

Modifié par Décret n°2010-467 du 7 mai 2010 - art. 2

**I.- La convention de mise à disposition conclue entre l’administration d’origine et l’organisme d’accueil définit la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition, ses conditions d’emploi, les modalités du contrôle et de l’évaluation de ces activités. La convention peut porter sur la mise à disposition d’un ou de plusieurs agents.**

**Lorsque la mise à disposition est prononcée au profit d’un organisme mentionné au 4° du I de l’article 42 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, la convention précise les missions de service public confiées à l’agent.**

 II.- L’organisme d’accueil rembourse à l’administration d’origine la rémunération du fonctionnaire mis à disposition ainsi que les cotisations et contributions y afférentes. En cas de pluralité d’organismes d’accueil, ce remboursement est dû au prorata de la quotité de travail dans chaque organisme.

 Les modalités de remboursement de la charge de rémunération par le ou les organismes d’accueil sont précisées par la convention de mise à disposition. S’il est fait application de la dérogation prévue au 1°, au 2° ou au 3° du II de l’article 42 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, l’étendue et la durée de cette dérogation sont précisées dans la convention.

 III.- La convention de mise à disposition et, le cas échéant, ses avenants sont avant leur signature transmis au fonctionnaire intéressé dans des conditions lui permettant d’exprimer son accord sur la nature des activités qui lui sont confiées et sur ses conditions d’emploi.

 En cas de pluralité d’organismes d’accueil, une convention est passée entre l’administration d’origine et chacun de ceux-ci.

 Toute modification d’un des éléments constitutifs de la convention mentionnés au présent article fait l’objet d’un avenant à cette convention, approuvé par arrêté ou décision conformément aux dispositions de l’article 1er.

Article 4

Modifié par Décret n°2007-1542 du 26 octobre 2007 - art. 1 JORF 28 octobre 2007

La durée de la mise à disposition est fixée dans l’arrêté la prononçant. Elle est prononcée pour une durée maximale de trois ans et peut être renouvelée par périodes ne pouvant excéder cette durée.

Chapitre III : Des règles particulières applicables aux fonctionnaires mis à disposition.

Article 7

Modifié par Décret n°2010-467 du 7 mai 2010 - art. 4

I. - L’administration ou l’organisme d’accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à sa disposition.

L’administration d’accueil prend à l’égard des fonctionnaires mis à sa disposition les décisions relatives aux congés annuels et aux congés de maladie régis par les 1° et 2° de l’article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée. En cas de pluralité d’administrations d’accueil, la convention de mise à disposition précise laquelle prend les décisions relatives à ces congés après information des autres administrations d’accueil.

Toutefois, si le fonctionnaire est mis à disposition pour une quotité de temps de travail égale ou inférieure au mi-temps, les décisions mentionnées à l’alinéa précédent reviennent à l’administration d’origine de l’agent. Si l’organisme d’accueil est l’un de ceux que mentionne le 4° de l’article 42 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, ces mêmes décisions sont prises par l’administration d’origine de l’agent après avis de cet organisme.

II. - Sans préjudice d’un éventuel complément de rémunération dûment justifié, versé selon les règles applicables aux personnels exerçant leurs fonctions dans l’organisme d’accueil, le fonctionnaire mis à disposition peut être indemnisé par le (ou les) organisme (s) 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) organisme (s).

La convention précise, lorsqu’il y a lieu, la nature du complément de rémunération dont peut bénéficier le fonctionnaire mis à disposition.

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

*Pour les autres dispositions vous reporter au texte intégral en PJ.*

* **Pour les CFC non titulaires (Attention seuls les contractuels à durée indéterminée peuvent être concernés) c’est le Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. C’est l’article 33-1 qui s’applique :**

Titre VIII bis : Mise à disposition et mobilité.

Article 33-1 [En savoir plus sur cet article...](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=A38E18AB46A5562F02F37B09A851028E.tpdjo15v_2?idArticle=LEGIARTI000023953745&cidTexte=LEGITEXT000006065701&dateTexte=20131205)

Modifié par [Décret n°2011-184 du 15 février 2011 - art. 55 (V)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=A38E18AB46A5562F02F37B09A851028E.tpdjo15v_2?cidTexte=JORFTEXT000023592572&idArticle=LEGIARTI000023595177&dateTexte=20110217&categorieLien=id#LEGIARTI000023595177)

I.- L'agent non titulaire employé pour une durée indéterminée peut, avec son accord, être mis à disposition.

II.- La mise à disposition est la situation de l'agent qui est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir.

Dans cette situation, l'agent demeure régi par les dispositions du présent décret et par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine. L'autorité de l'administration d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, le cas échéant sur demande de l'administration ou l'organisme d'accueil.

III.- La mise à disposition peut intervenir auprès :

1° Des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ;

**2° Des organismes contribuant à la mise en oeuvre d'une politique de l'Etat pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ;**

3° Des organisations internationales intergouvernementales ;

4° D'un Etat étranger. La mise à disposition n'est cependant possible dans ce cas que si l'agent conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine.

IV.- La mise à disposition donne lieu à remboursement. Il peut être dérogé à cette règle :

1° Lorsqu'elle est prononcée auprès d'une administration de l'Etat ou auprès d'un de ses établissements publics administratifs ;

2° Lorsque l'agent est mis à disposition d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un Etat étranger.

La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil. Cette convention définit notamment la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités. Elle prévoit également, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.

V.- Durant sa mise à disposition, l'agent est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme auprès duquel il exerce ses fonctions. L'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui.

VI.- 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 six ans.

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

A l'issue de sa mise à disposition, l'agent est réemployé pour exercer les fonctions dont il était précédemment chargé ou, à défaut, sur un poste équivalent de son administration d'origine.

VII.- Chaque administration établit un état faisant apparaître le nombre de ses agents non titulaires mis à disposition ainsi que leur répartition entre les organismes bénéficiaires. Cet état est inclus dans le rapport annuel aux comités techniques prévu à [l'article 15 du décret n° 82-452 du 28 mai 1982](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=A38E18AB46A5562F02F37B09A851028E.tpdjo15v_2?cidTexte=JORFTEXT000000879674&idArticle=LEGIARTI000006454856&dateTexte=&categorieLien=cid) relatif aux comités techniques.

**Résumé des dispositions applicables pour la mise à disposition:**

**1) Une convention doit être signée entre l’administration de départ et l’organisme d’accueil.**

La convention de mise à disposition conclue entre l’administration d’origine et l’organisme d’accueil définit la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition, ses conditions d’emploi, les modalités du contrôle et de l’évaluation de ces activités. **La convention peut porter sur la mise à disposition d’un ou de plusieurs agents.**

**La MAD se fait dans le cadre de cette convention qui doit être transmise pour son information à l’intéressé.**

La convention de mise à disposition et, le cas échéant, ses avenants sont avant leur signature transmis au fonctionnaire intéressé dans des conditions lui permettant d’exprimer son accord sur la nature des activités qui lui sont confiées et sur ses conditions d’emploi.

**Il faut donc que vous ayez connaissance de la convention de mise à disposition pour donner votre accord.**

**2) Il faut toujours l’accord de l’intéressé et de l’organisme d’accueil.**

**Une fois que l’accord est exprimé :**

**Pour les titulaires Arrêté du ministre ou du recteur (par délégation) pour la MAD.**

**Pour les non titulaires, un arrêté de MAD est pris par l’autorité avec laquelle il a signé son contrat.**

**3) La durée de la MAD est de 3 ans (maximum) renouvelables.**

**4) La quotité de temps de travail de MAD peut être fractionnée. S’il est MAD à moins de 50% de son temps de travail, il reste sous la gestion de son administration d’origine.**

**5) Des INDEMNITES sont prévues pour les MAD par les textes.**

II. - Sans préjudice d’un éventuel complément de rémunération dûment justifié, versé selon les règles applicables aux personnels exerçant leurs fonctions dans l’organisme d’accueil, le fonctionnaire mis à disposition peut être indemnisé par le (ou les) organisme (s) 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) organisme (s).

La convention précise, lorsqu’il y a lieu, la nature du complément de rémunération dont peut bénéficier le fonctionnaire mis à disposition.

**Attention ! ces règles indemnitaires doivent être prévues pour l’ensemble des personnels du GIP sinon elles ne sont pas valables.**

**EXEMPLE : Dans la convention constitutive du GIP FCIP d’Aquitaine, on peut lire :**

*Article 8*

**Ressources du groupement**

Les membres mettent en commun les moyens nécessaires à l’exercice de leurs activités de formation et d’insertion. Ils peuvent mettre à disposition du GIP, sous réserve de l’accord des propriétaires, leurs locaux et équipements ainsi que des personnels.

*Article 9*

**Personnels mis à disposition du groupement par des membres**

Les personnels mis, avec leur accord**,** à disposition du groupement par les membres, conservent leur statut d’origine.

Les salaires, la couverture sociale, les assurances de ces personnels demeurent à la charge de l’employeur d’origine.

Lorsque la mise à disposition est réalisée au titre de la participation financière aux ressources du groupement, elle ne donne pas lieu à remboursement. L’employeur d’origine conserve la responsabilité de l’avancement de ces personnels qui sont placés toutefois sous l’autorité fonctionnelle du directeur du groupement.

Une convention de mise à disposition entre l’administration d’origine et le GIP doit définir la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition, ses conditions d’emploi, les modalités du contrôle et de l’évaluation de ces activités. La convention doit également préciser les missions de service public confiées à l’agent.

**On retrouve ces textes dans d’autres conventions constitutives de GIP (Grenoble, Nancy-Metz etc…) généralement ce sont les articles 8,9 ou 10 des conventions qui en précisent les contours.**

**Il faut donc voir ce que prévoit la convention constitutive de votre GIP, puis vous reporter aux textes en vigueur.**