

Groupement
hospitalier
de territoire

GHT

FAQ MISE A DISPOSITION DES PERSONNELS DANS LE CADRE DES FONCTIONS, ACTIVITÉS ET MISSIONS MUTUALISÉES DU GHT



Textes de référence :

- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions particulières relatives à la fonction publique hospitalière
- Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- Décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition
- Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière
- Instruction n° DGOS/RH3/2014/196 du 17 juin 2014 relative aux règles applicables aux élections aux commissions administratives paritaires locales et départementales et aux comités techniques des établissements publics de santé et aux établissements sociaux et médico-sociaux
- Guide pratique pour l'organisation des élections au comité technique d'établissement des établissements publics de santé et des établissements sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière



- Circulaire relative à la négociation dans la fonction publique du 22 juin 2011
- Instruction interministérielle n° DGOS/GHT/DGFIP/2017/153 du 4 mai 2017 relative à l'organisation des groupements hospitaliers de territoire

QUESTIONS GENERALES	
QUESTIONS	REPONSES
1. Qu'est-ce qu'une mise à disposition ?	<p>La mise à disposition se définit comme une modalité particulière de la position d'activité. L'agent demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. Appliqué au GHT, l'exercice des fonctions hors du service où il a vocation à servir signifie que l'agent intervient pour le compte de l'établissement support.</p> <p>Ainsi, à titre d'exemple, si un attaché d'administration hospitalière (AAH) est mis à disposition au sein de l'équipe achats :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'agent continue à relever du corps des AAH ; - Il est considéré comme occupant son emploi au sein de l'établissement partie au GHT qui est son établissement d'origine et qui continue à le rémunérer ; - Par contre, il exerce ses fonctions pour le compte de l'établissement support. Il peut, selon l'organisation retenue dans le GHT, continuer à exercer lesdites fonctions dans son établissement d'origine, en restant physiquement présent dans celui-ci. <p>Dans cet exemple, l'AAH mis à disposition connaît un changement de situation administrative, sans que ce changement soit accompagné d'un changement de son lieu d'exercice.</p>
2. Auprès de qui puis-je être mis à disposition au sein du GHT ?	<p>La mise à disposition est possible auprès des établissements publics de santé et des établissements publics médico-sociaux parties au GHT.</p>
3. Je suis contractuel. Puis-je être concerné par une mise à disposition ?	<p>Vous pouvez être mis à disposition des établissements publics de santé et des établissements publics médico-sociaux parties au GHT. Le régime juridique de la mise à disposition des contractuels est spécifique. Il est posé par l'article 31-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Des spécificités existent notamment en ce qui concerne le renouvellement de la mise à disposition (qui ne peut excéder 10 ans) ou encore la possibilité d'octroyer un complément de rémunération.</p>



<p>4. Puis-je être mis à disposition à temps partiel ? Dans l'affirmative, pour quelle quotité de travail ?</p>	<p>La mise à disposition peut être à temps partiel. Votre convention de mise à disposition doit indiquer la quotité du temps de travail que vous effectuez pour le compte de l'établissement partie d'origine et pour le compte de l'établissement support auprès duquel vous êtes mis à disposition. Il n'existe pas de quotité de travail minimale. Cette quotité de travail est définie selon les organisations retenues.</p>
<p>5. Puis-je prétendre à un complément de rémunération ?</p>	<p>L'article 7 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 reconnaît la possibilité de verser à un agent un complément de rémunération dûment justifié. La convention de mise à disposition précise, lorsqu'il y a lieu, la nature du complément de rémunération dont vous pouvez bénéficier.</p>
<p>6. Selon quelles modalités vais-je être mis à disposition de l'établissement support du GHT ?</p>	<p>La mise à disposition est prononcée par décision du directeur de votre établissement d'origine, qui aura recueilli en amont votre accord, et du directeur de l'établissement support d'accueil. Cette décision mentionne l'établissement support pour le compte duquel vous accomplissez votre service et la quotité du temps de travail que vous effectuez pour le compte de celui-ci. Une convention de mise à disposition est passée entre votre établissement d'origine et l'établissement support qui vous accueille. Cette convention indique la nature des activités que vous exercez, vos conditions d'emploi (quel est votre statut, qui vous rémunère, comment, quelles sont les autres indemnités auxquelles vous pouvez prétendre), les modalités du contrôle et de l'évaluation de vos activités, les modalités de remboursement des cotisations et contributions y afférentes. Cette convention peut être commune à plusieurs agents, lorsqu'elle concerne plusieurs agents mis à disposition sur une même activité. Il est possible de passer des avenants à votre convention de mise à disposition pour toute modification de l'un des éléments constitutifs de la convention. L'avenant est signé par le directeur de votre établissement d'origine et le directeur de l'établissement support d'accueil. La convention de mise à disposition et ses avenants vous sont transmis, avant leur signature, dans des conditions vous permettant d'exprimer votre accord sur la nature des activités confiées et sur vos conditions d'emploi.</p> <p><i>Nota bene : bien qu'il existe un régime de mise à disposition de plein droit, en cas de transfert ou de regroupement d'activités impliquant plusieurs établissements, il est très fortement conseillé de privilégier la mise à disposition avec l'accord de l'agent.</i></p>



<p>7. Quelle est la durée de la mise à disposition ? Peut-elle être renouvelée ?</p>	<p>La mise à disposition peut être prononcée pour une durée maximale de 3 ans.</p> <p>Lorsque vous êtes mis à disposition à temps plein pour exercer des fonctions que votre grade vous donne vocation à remplir, l'établissement support sera tenu de vous proposer, au terme d'une durée de trois ans, votre intégration dans un corps de niveau comparable au votre par la voie du changement d'établissement. Vous n'avez pas l'obligation d'accepter cette intégration. Ce dispositif ne s'applique pas si vous êtes mis à disposition partiellement.</p> <p>La mise à disposition peut être renouvelée par périodes ne pouvant excéder 3 ans. Elle peut être renouvelée indéfiniment.</p>
<p>8. Puis-je mettre fin à ma mise à disposition ? Comment ? Puis-je réintégrer mon établissement ?</p>	<p>Vous pouvez mettre fin à votre mise à disposition avant le terme prévu, sous réserve de respecter les règles prévues dans le préavis et telles qu'elles ont été fixées dans la convention de mise à disposition. La fin de la mise à disposition vous permet de réintégrer votre établissement d'origine. Vous reprenez les fonctions que vous exerciez précédemment. Si possible, vous retrouvez votre précédent poste. En cas d'impossibilité, vous êtes affecté à l'un des emplois que votre grade vous donne vocation à occuper.</p>
<p>9. Qui est mon responsable ? Qui me donne des instructions au quotidien ?</p>	<p>Vous disposez, dans l'établissement support d'accueil, d'un responsable sous l'autorité duquel vous êtes placé. C'est ce responsable qui vous donne les ordres et instructions nécessaires au quotidien, c'est-à-dire toutes les consignes indispensables à l'exécution des tâches qui vous sont confiées. A ce titre, ce responsable dispose de l'autorité fonctionnelle. L'identité de ce responsable en termes de fonction est mentionnée dans votre fiche de poste.</p>
<p>10. Qui arrête ma fiche de poste ?</p>	<p>Les fonctions, tâches, missions, qui vous sont confiées, sont définies par le responsable pour le compte duquel vous intervenez au sein de l'établissement support au quotidien. Elles doivent correspondre aux missions du corps (ou, le cas échéant, du grade) dont vous êtes titulaire. Elles sont formalisées dans la fiche de poste rédigée par ce responsable et validée par le directeur de l'établissement support.</p> <p>En cas de mise à disposition à temps partiel, vous intervenez pour le compte de l'établissement support et pour le compte de l'établissement partie. Pour chacun de ces établissements, vous disposez d'un responsable sous l'autorité duquel vous êtes placé. C'est chacun de ces responsables qui procède à la définition des fonctions, tâches et missions qui vous sont confiées en considération de votre quotité de travail dans chacun des établissements. Il est recommandé qu'ils se tiennent mutuellement informés pour l'élaboration de la fiche de poste, voire qu'une seule fiche de poste unique soit élaborée (celle de votre établissement d'origine avec mention des spécificités liés aux fonctions exercées pour le compte de l'établissement support).</p>



<p>11. Qui va procéder à mon évaluation ? Qui va me noter ?</p>	<p>Vous allez avoir un entretien avec le responsable direct dont vous relevez au sein de l'établissement support. Celui-ci va rédiger un rapport sur votre manière de servir c'est-à-dire votre manière d'accomplir vos fonctions au quotidien. Ce rapport servira de base à votre évaluation ; il vous sera transmis pour que vous y portiez vos observations ainsi que votre établissement d'origine.</p> <p>Vous serez ensuite évalué et noté au sein de votre établissement d'origine. Votre établissement d'origine informera l'établissement support des suites qui seront données à votre évaluation.</p>
<p>12. Si je commets une faute, qui sera compétent ? L'établissement partie au GHT ? L'établissement support du GHT ?</p>	<p>Le directeur de votre établissement d'origine, en tant qu'autorité investie du pouvoir de nomination, exerce le pouvoir disciplinaire à votre encontre. C'est donc le directeur de l'établissement partie d'origine qui disposera d'une compétence pleine et entière en matière disciplinaire. Il sera saisi, le cas échéant, par un représentant de l'établissement support (DRH notamment).</p>
<p>13. Quelles seront les modalités d'exercice de mes droits à congés ? Qui signe mes congés annuels ?</p>	<p>Le responsable de l'établissement support d'accueil sous l'autorité duquel vous êtes placé signe vos congés annuels (dès lors que votre mise à disposition intervient pour une quotité de travail dont la durée est supérieure à un mi-temps). Il prend également les décisions concernant les congés de maladie ordinaire, d'accident du travail et de maladie professionnelle.</p> <p>Votre établissement partie d'origine reste compétent, après avis de l'établissement support d'accueil, pour les décisions relatives aux congés suivants : longue maladie / longue durée / maternité ou adoption ou de paternité / formation professionnelle / validation des acquis de l'expérience / bilan de compétences / formation syndicale / pour participation aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et associations sportives et de plein air / solidarité familiale / pour siéger comme représentant d'une association déclarée en application de la loi du 1^{er} juillet 1901/ présence parentale.</p> <p>A noter que votre établissement partie d'origine redevient compétent pour signer vos congés annuels si votre mise à disposition intervient pour une quotité de travail égale ou inférieure à un mi-temps ainsi que pour les décisions concernant les congés de maladie ordinaire, d'accident du travail et de maladie professionnelle.</p>



14. Quels accords locaux s'appliquent ?	<p>Pour mémoire, les accords locaux formalisent les négociations menées en matière de conditions et d'organisation du travail et du télétravail, de déroulement des carrières et de la promotion professionnelle, de la formation professionnelle et continue, de l'action sociale et de la protection sociale complémentaire, de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail, de l'insertion des personnes handicapées, de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.</p> <p>En application de l'article 7 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988, les conditions de travail qui vous sont applicables en cas de mise à disposition pour une quotité de travail correspondant à un temps plein sont celles de l'établissement support d'accueil. L'organisation des cycles de travail relève des conditions de travail. C'est donc l'accord local de l'établissement support qui s'appliquera alors.</p> <p>En cas de mise à disposition à temps partiel, les règles applicables en matière de conditions de travail, dont les accords locaux, doivent être précisées dans votre convention de mise à disposition.</p>
15. A qui demander une formation ?	<p>L'établissement support d'accueil doit élaborer un plan de formation au profit des agents mis à disposition ; vous pouvez formuler une demande de formation auprès de la direction des ressources humaines de l'établissement support.</p> <p>En cas de mise à disposition à temps partiel, vous pouvez bénéficier d'une formation inscrite au plan de formation de l'établissement support en lien avec les fonctions, missions, tâches qui vous sont confiées par l'établissement support pour lequel vous intervenez.</p>
16. Que se passe-t-il en cas d'accident du travail ?	<p>L'article 7 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition fixe le régime applicable à l'accident du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si la mise à disposition intervient pour une quotité de travail égale ou inférieure au mi-temps, la reconnaissance de l'accident du travail, le congé et les frais qui en découlent relèvent de l'établissement partie d'origine. - Si la mise à disposition intervient pour une quotité de travail supérieure au mi-temps, la reconnaissance de l'accident du travail, le congé et les frais qui en découlent relèvent de l'établissement support. <p>L'accident de travail devra être déclaré, selon les modalités habituelles, auprès de la direction des ressources humaines de l'établissement concerné. Dans un souci de bonne gestion, il est important que les directions des ressources humaines de l'établissement partie et de l'établissement support se tiennent mutuellement informées.</p>



<p>17. Où je vote pour les élections professionnelles ?</p>	<p>Pour les élections aux CAP : que votre mise à disposition soit totale ou partielle, vous demeurez dans votre corps d'origine (dans la mesure où vous êtes réputé occuper votre emploi au sein de votre établissement d'origine), vous votez à la CAP de votre établissement d'origine.</p> <p>Pour les élections aux CTE : du fait que le CTE est consulté sur les questions collectives (politiques sociale, de formation...) le principe qui prévaut est que vous votez sur le lieu où vous exercez réellement vos fonctions. Ce qui prime est le lieu d'exercice de vos fonctions et non l'établissement pour le compte duquel vous exercez lesdites fonctions.</p> <p>Dans la situation particulière où vous êtes mis à disposition à temps partiel de l'établissement support, vous êtes électeur au CTE de l'établissement où vous exercez réellement vos fonctions. Ainsi, si vous exercez certaines fonctions pour le compte de l'établissement support au sein de votre établissement d'origine, vous votez au CTE de votre établissement d'origine.</p>
<p>18. Quel est le CHSCT compétent ?</p>	<p>Compte tenu des attributions du CHSCT définies par les articles L 4612-1 et suivants du code du travail (notamment contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, à l'amélioration des conditions de travail, à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement), c'est le CHSCT de l'établissement dans lequel vous exercez réellement vos fonctions qui est compétent (ce qui prime est le lieu d'exercice de vos fonctions et non l'établissement pour le compte duquel vous exercez lesdites fonctions). Ainsi, si vous exercez certaines fonctions pour le compte de l'établissement support au sein de votre établissement d'origine, le CHSCT de votre établissement d'origine reste compétent.</p> <p>En pratique, il est recommandé que les CHSCT des établissements support et partie collaborent et s'organisent pour mettre en place des interventions conjointes.</p>



QUESTIONS SPECIFIQUES POUR LES CORPS DE DIRECTEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

QUESTIONS	REponses
<p>19. Comment mettre en place une mise à disposition d'un directeur de la fonction publique hospitalière ?</p>	<p>La procédure de mise à disposition est gérée par le Centre National de Gestion. L'établissement d'accueil, en lien avec l'établissement d'origine, doit donc transmettre par voie postale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la convention de mise à disposition signée par les représentants légaux des deux établissements - le courrier de demande de mise à disposition signé par l'agent concerné. <p>En complément de ces pièces (indispensables), il est recommandé de transmettre au Centre National de Gestion tout document permettant d'apprécier les conditions de la mise à disposition : il peut s'agir du schéma d'organisation du service, du profil de poste actualisé, etc. Afin de faciliter l'appréciation des demandes par le Centre National de Gestion, il est également recommandé de transmettre <u>concomitamment</u> l'ensemble des demandes de mise à disposition concernant une même fonction.</p> <p>Après examen de l'ensemble de ces pièces, et avis de la commission administrative paritaire nationale compétente, le Directeur de Centre National de Gestion décide de la mise à disposition. Cette décision de mise à disposition, signée par le représentant du Centre National de Gestion, indique l'établissement pour lequel l'agent est mis à disposition et la quotité de travail qu'il effectue dans celui-ci. La mise à disposition peut être partielle.</p> <p>Il est rappelé que les dispositions de l'article 49 - II de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 prévoient que « <i>La mise à disposition donne lieu à remboursement. Il peut être dérogé à cette règle lorsque le fonctionnaire est mis à disposition auprès d'un groupement de coopération sanitaire, 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.</i> »</p>
<p>20. Un chef d'établissement (non support) peut-il être mis à disposition de l'établissement support, notamment pour pouvoir bénéficier d'une délégation de signature ?</p>	<p>Non. La mise à disposition des chefs d'établissement, destinée à leur permettre de bénéficier d'une délégation de signature, peut être considérée comme un détournement de procédure. En effet, la loi de modernisation de notre système de santé opère un transfert de compétences au bénéfice de l'établissement support. En confiant à l'établissement support la gestion de certaines fonctions et activités, le législateur a confié la responsabilité à l'établissement support de mettre en œuvre de nouvelles organisations de travail pour organiser ces fonctions de façon mutualisée. Il ne s'agit donc pas de reconduire à l'existant des organisations antérieures, dans un nouveau cadre de responsabilité. Permettre, par la voie de la mise à disposition partielle, à un chef d'établissement de garder ses prérogatives peut être considéré comme contraire à la loi.</p>



<p>21. Un directeur adjoint, occupant un emploi fonctionnel, peut-il être mis à disposition de l'établissement support, notamment pour pouvoir bénéficier d'une délégation de signature ?</p>	<p>Non. Les directeurs occupant un emploi fonctionnel ne peuvent pas être mis à disposition dans la mesure où ils occupent déjà une position de détachement.</p>
<p>22. Comment se passe l'évaluation d'un agent relevant d'un corps à gestion nationale et mis à disposition de l'établissement support ?</p>	<p>L'évaluateur est inchangé en cas de mise à disposition. Toutefois, pour conduire l'évaluation, cet évaluateur s'appuie sur un rapport élaboré par le responsable auprès de qui l'agent est mis à disposition. Plus précisément, le responsable auprès duquel l'agent est mis à disposition, au sein de l'établissement support, produit un rapport sur la manière de servir de l'intéressé, au terme d'un entretien. L'agent concerné peut intégrer ses observations dans ce rapport, qui est ensuite transmis à l'évaluateur.</p>
<p>23. Quel est l'impact de la mise à disposition pour le régime indemnitaire ?</p>	<p>La cotation « fonction » et la cotation « résultat », servant au calcul de la PFR, restent définies par l'évaluateur, lequel demeure inchangé en cas de mise à disposition. Celui-ci s'appuie sur le rapport sur la manière de servir produit par le responsable auprès duquel l'agent est mis à disposition.</p>
<p>24. Quel est l'impact de la mise à disposition sur le plan des flux financiers entre établissements, au sein du GHT ?</p>	<p>Toute mise à disposition doit faire l'objet d'un remboursement, par l'organisme d'accueil à l'établissement d'origine, de la rémunération du fonctionnaire mis à disposition ainsi que les cotisations et contributions y afférentes. L'établissement d'origine continue donc de rémunérer l'agent concerné. L'établissement support rembourse l'établissement d'origine. Dans la mesure où il s'agit d'un agent exerçant des fonctions pour le compte de tous les établissements (fonctions mutualisées dans le cadre du GHT), ce remboursement peut être imputé sur le budget annexe G de l'établissement support. Cela permet de partager le coût de ce remboursement. Si l'agent exerce dans le cadre de l'une des fonctions mentionnées au I de l'article L. 6132-3 du code de la santé publique, chaque établissement partie participera au coût de remboursement selon la clé de répartition définie par arrêté. Si l'agent exerce dans le cadre d'une autre fonction, dont la mise en commun est facultative, les établissements parties au GHT peuvent définir librement la clé de répartition.</p>



<p>25. Comment définir le prorata de mise à disposition ?</p>	<p>Le prorata retenu pour la mise à disposition doit être défini au regard du prorata du temps de travail consacré à l'exercice des missions pour le compte de l'établissement support. Il est recommandé de prendre en compte l'ensemble des missions et non la seule exécution d'actes juridiques. Par exemple, dans le cas de la fonction achat, il ne s'agit pas simplement d'apprécier le temps dévolu à la signature de marchés, mais bien l'ensemble du temps consacré à la fonction achat de GHT (de l'organisation du service, au contrôle des processus et pièces, etc.). En outre, lorsque l'agent mis à disposition bénéficie d'une délégation de signature, celui-ci doit nécessairement être placé sous l'autorité du chef de l'établissement support. Le prorata de la mise à disposition est donc à apprécier afin d'établir ce lien d'autorité.</p> <p>Le Centre National de Gestion, autorité compétente pour prononcer la mise à disposition, a un pouvoir d'appréciation du prorata proposé par les parties. Aussi, il est recommandé de transmettre au Centre National de Gestion, en complément de la convention signée et de la lettre de demande de l'agent, tous les éléments permettant de fonder cette appréciation. Il peut notamment s'agir du schéma d'organisation de la fonction concernée. Afin de faciliter l'appréciation des demandes par le Centre National de Gestion, il est également recommandé de transmettre <u>concomitamment</u> l'ensemble des demandes de mise à disposition concernant une même fonction.</p>
--	---

