MODALITES DE MOBILISATION DES PERSONNELS DANS LE CADRE DE LA LUTTE CONTRE LA PROPAGATION DU VIRUS COVID-19

Dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19, d'importants besoins en renforts de personnels de santé se manifestent aussi bien dans les établissements qu'en médecine de ville. Afin d'y répondre, les Agences régionales de santé (ARS) et les établissements de santé peuvent s'appuyer sur plusieurs dispositifs. Afin de permettre une meilleure appropriation de ces dispositifs, ce vadémécum vise à les présenter et propose un cadre de référence pour les prioriser et les articuler entre eux.

Mobilisation des personnels de santé hors étudiants

La mobilisation des personnels de santé (hors étudiants en santé)[1] passe par 4 modalités principales : la réaffectation des personnels en poste, le volontariat avec possible mise en relation des établissements et des professionnels entre eux via les ARS, la réserve sanitaire et la réquisition.

Ces différentes modalités de mobilisation peuvent être complémentaires. Lorsque la mobilisation des personnels en poste n'est pas suffisante, des renforts en personnel peuvent être sollicités par les établissements sur la base du volontariat, de la réserve sanitaire ou de la réquisition, en particulier par le biais de l'ARS. La modalité de mobilisation la plus pertinente dépend du statut des personnels et également du territoire considéré :

- La mobilisation sur la base du volontariat est toujours possible, elle nécessite un traitement plus individuel des cas (contrats ou conventions) et peut permettre d'organiser une mobilisation entre régions ;
- Le cadre de la réquisition est propice à une mobilisation de grande ampleur (en particulier lorsque la réserve sanitaire ne permet pas de répondre aux besoins) au sein d'une même région ou d'une même zone par le biais notamment d'un arrêté collectif et permet également de s'adapter à une grande diversité de statuts des professionnels considérés. Les ARS peuvent décider de réquisitionner des personnes qui se sont portées volontaires ; la réquisition permettant en effet d'offrir un cadre juridique et financier centralisé aux personnels concernés.

➢ La mobilisation et la réaffectation des personnels déjà en poste au sein des établissements :

- Les établissements peuvent réaffecter en interne leurs personnels afin de répondre aux besoins de soins les plus importants.

- Par ailleurs, les établissements de santé et médico-sociaux peuvent solliciter les personnels médicaux par le biais du temps de travail additionnel et les personnels relevant de la fonction publique hospitalière par le recours aux heures supplémentaires. Ainsi, par une décision ministérielle du 5 mars 2020, les établissements publics de santé sont déjà autorisés, à titre exceptionnel, pour la période du 1er février au 30 juin 2020, et pour les personnels nécessaires à la prise en charge des patients, à recourir de façon transitoire aux heures supplémentaires au-delà du plafond habituel fixé.

- En outre, le décret n°2020-297 du 24 mars 2020 relatif aux heures supplémentaires et à leur dépassement dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière a fixé un

[1] Dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, des praticiens à diplômes hors Union européenne (Padhue), non autorisés à exercer la médecine en France, se portent volontaires en renfort de l'activité de la communauté médicale et soignante. Une fiche sur les possibilités pour les établissements de santé de les recruter sera diffusée.

plafond unique d'heures supplémentaires à 240 heures (cycle de travail annuel) ou 20 heures (cycle de travail mensuel) dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière. Le décret n°2020-298 du 24 mars 2020 modifiant le décret n°2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires a quant à lui permis d'étendre le périmètre aux établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux et de permettre ce dépassement au niveau le plus proche des établissements, à savoir le directeur général de l'agence régionale de santé ou le préfet du département.

- Un réexamen de la situation individuelle des personnels à temps partiel (hors temps partiel de droit) peut être réalisé par les établissements.

- Enfin, les établissements peuvent également réintégrer de manière anticipée leurs personnels en disponibilité sur leur statut pour la période où ils acceptent de revenir.

➢ Le volontariat :

- Plusieurs plateformes de mise en relation et de recensement de l'ensemble des professionnels de santé volontaires ont été mises en place par certaines ARS (par exemple la plateforme #Renforts-Covid en Ile-de-France). Le ministère de la santé a également mis en place un formulaire sur le site internet du ministère des solidarités et de la santé (https://solen3.enquetes.social.gouv.fr/cgi-1/HE/SF?P=12z111z3z-1z-1zA228F2FF17) pour que les personnes volontaires puissent se signaler. Ces noms seront communiqués aux ARS, celles-ci disposeront via « Symbiose » des informations relatives aux professionnels de santé volontaires au sein de son territoire (identités, professions, numéro RPPS/Adeli, etc.) et procédera à leur vérification. L'ARS se voit ainsi confié un rôle de pilotage et de suivi des renforts mobilisables. En fonction des situations et des besoins, l'ARS fera appel à ces professionnels et les mettra en relation avec les structures de soin ayant demandé un renfort. Les volontaires pourront alors être recrutés dans les établissements, selon plusieurs modalités.

- **Les établissements de santé, directement ou en lien avec les ARS, peuvent s'appuyer sur plusieurs dispositifs pour mobiliser des renforts :**

  - **Via l'ARS avec la conclusion de conventions entre l'établissement d'accueil et le praticien volontaire :** sur le fondement de l'article L.3131-10-1 du code de la santé publique, l'ARS peut identifier les viviers de personnels volontaires (notamment via les plateformes) et mettre en relation un professionnel, en lui adressant une notification, et un établissement d'accueil. Celui-ci sera alors chargé de conventionner avec le professionnel de santé, avant ou après l'intervention, au regard de l'urgence. Selon les conditions prévues par le décret relatif à la préparation du système de santé pour faire face aux situations sanitaires exceptionnelles, une convention devra être établie entre le professionnel de santé mobilisé et l'établissement, la structure ou l'organisme auprès duquel il exerce son activité. Cette convention précise l'objet et la durée de la mobilisation, la nature des activités confiées ainsi que les conditions de rémunération du professionnel.

  - **Directement, dans le cadre d'un CDD**, si le volontaire est sans emploi ou salarié/agent :
    - **Si la personne est agent public**, elle peut demander l'autorisation à son administration de bénéficier d'un **cumul d'activités pour une activité accessoire**, notamment dans le cadre d'un motif d'intérêt général (article 25 *septies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).
    - **Si la personne est salariée,** elle peut cumuler plusieurs emplois sous réserve de respecter le cadre de la règlementation sur la durée maximale du temps de travail.
    - **Si la personne est retraitée**, ce recrutement peut s'inscrire dans le cadre d'un **cumul emploi-retraite** (CER). Plusieurs établissements ont déjà pu rappeler d'anciens agents pour leur proposer d'exercer dans ce cadre;

- Si le volontaire est salarié/agent d'un établissement privé ou public, le recrutement peut se faire **dans le cadre d'une mise à disposition** (*cf* modèles de convention en annexes).
  - **Entre établissements publics**, les conditions à respecter sont celles du cadre général de la mise à disposition fixé par la loi du 9 janvier 1986 (articles 48 et 49).
  - **Entre un établissement public et une structure privée**, l'article 11 du décret n°88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers prévoit que des agents du secteur privé peuvent intervenir dans les établissements de la fonction publique hospitalière (tous les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986, donc EPSMS inclus). Cette mise à disposition s'applique pour la durée du projet ou de la mission et doit faire l'objet de la signature d'une convention de mise à disposition conforme aux dispositions de l'article 2 du décret 88-976, conclue entre l'établissement d'accueil et soit l'employeur du salarié intéressé, qui doit recevoir l'accord de celui-ci, soit le professionnel libéral lorsqu'il sollicite pour lui-même la mise à disposition. Cette convention prévoit les modalités du remboursement prévu à l'article 49-1 de la loi du 9 janvier 1986. Un professionnel en libéral peut également se mettre à disposition d'un établissement, un contrat devant déterminer les modalités de rémunération du praticien.
  - La personne mise à disposition reste rémunérée sur la base du salaire/traitement que lui verse son employeur de rattachement. Pour la mise à disposition d'un agent public auprès d'un autre établissement public, l'établissement d'accueil peut choisir de verser un complément indemnitaire.

➢ La réserve sanitaire :

- La réserve est constituée de professionnels de santé (médecins, infirmiers, aides-soignants), d'agents hospitaliers non soignants, de psychologues, de professionnels des ARS, etc. Ils peuvent être agents du secteur public, salariés du secteur privé, exercer en libéral, retraités ou étudiants paramédicaux et médicaux.

- Il peut être fait appel à la réserve sanitaire soit par arrêté motivé du ministre chargé de la Santé, soit par l'ARS (décision motivée, respectivement, du directeur général de l'ARS ou du DG ARS de la zone de défense et de sécurité conformément à l'article L.3134-1 du CSP).

- En cas d'activation de la réserve sanitaire, Santé publique France adresse un ordre de mission aux réservistes sélectionnés et assure les opérations logistiques et administratives : acheminement, hébergement, indemnisation, etc. Les réservistes sont envoyés auprès des ARS qui les affectent dans les établissements nécessitant un appui.

- Les missions des réservistes ne peuvent excéder 45 jours cumulés par année civile. La rémunération est fixée à 300 € par jour de mission pour les médecins, pharmaciens et sages-femmes et à 125 € par jour de mission pour les psychologues, infirmiers, ingénieurs et cadres administratifs. Si le réserviste est salarié ou fonctionnaire, Santé publique France indemnise directement son employeur.

- Pour l'inscription à la réserve, Santé Publique France est chargé d'étudier les dossiers des personnels volontaires afin de vérifier si ces derniers remplissent les conditions prévues par le cadre juridique de la réserve sanitaire et de signer une convention avec le réserviste. Ces modalités nécessitent donc un certain délai afin de recruter au sein de la réserve de nouveaux viviers en renforts, Santé Publique France a par ailleurs fermé ses inscriptions. L'appui sur d'autres dispositifs est donc justifié lorsque la réserve constituée n'est pas suffisante.

- **La réquisition :**

- En application de l'article 12-1 du décret du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, le préfet de département peut procéder aux réquisitions de tout établissement de santé ou établissement médico-social ainsi que de tout bien, service ou personne nécessaire au fonctionnement de ces établissements, notamment des professionnels de santé. Sur le fondement de cet article, les agences régionales de santé peuvent ainsi proposer au préfet la réquisition de professionnels de santé (médecins et infirmiers) libéraux (conventionnés ou non), salariés de centres de santé ou de centres thermaux, exerçant en administration publique (médecins de santé publique, médecins conseils, etc.), retraités ou en cours de formation (étudiants de 2ème année de 2ème cycle et de 3ème cycle de médecins et pharmacie, étudiants en soins infirmiers de 2ème et 3ème année).

- La réquisition est prononcée par le préfet de département, par le biais d'arrêtés individuels ou collectifs (liste nominative de personnels). Cet arrêté doit être notifié individuellement à chaque personne réquisitionnée et préciser notamment l'identité des personnes concernées ainsi que le lieu et la durée de la période de réquisition. Les conditions à prévoir dans l'arrêté ainsi que les modalités de notification sont explicitées dans l'instruction relative à la mobilisation et à l'indemnisation des professionnels de santé dans le cadre de l'épidémie de coronavirus (covid-19) .

- Toute personne faisant l'objet d'une réquisition est couverte par le statut de collaborateur occasionnel du service public ; elle est couverte en responsabilité médicale et peut bénéficier des mêmes conditions que les réservistes en cas de dommages (article L.3133-6 du code de la santé publique).

- Les modalités de rémunération des personnels réquisitionnés sont précisées dans l'arrêté du 29 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'indemnisation des professionnels de santé en exercice, retraités ou en cours de formation réquisitionnés dans le cadre de l'épidémie covid-19. La protection sociale de ces personnels est celle prévue aux articles L.311-3 et D.311-2 du code de la sécurité sociale.

La réquisition doit autant que possible être mobilisée pour des professionnels volontaires pour contribuer à la lutte contre le COVID-19 ; elle a un double intérêt : elle permet d'assurer la couverture en responsabilité de ces professionnels et d'assurer leur indemnisation.

Mobilisation des étudiants en santé

Compte tenu de l'évolution de l'épidémie de Covid-19, les étudiants en santé sont amenés à participer aux soins des patients et à la gestion de la crise sanitaire au sein des équipes médicales et soignantes. Cette activité vient en renfort de celle de la communauté médicale et soignante. Dans le cadre de leur intervention**, ils bénéficieront des mêmes règles de protection individuelle que le reste du personnel, aucune mobilisation ne pouvant intervenir sans application des mesures de protections et de mise à disposition du matériel de protection pour ces étudiants.**

L'instruction du 19 mars 2020 relative aux aménagements des modalités de formation pour les étudiants en santé prévoit les différentes modalités de mobilisation des étudiants en santé dans le cadre du Covid-19. Une FAQ sera également diffusée pour répondre aux questions relatives aux étudiants en santé les plus fréquentes. Leur participation aux services de soins repose sur les 4 modalités suivantes :

- **Réaffectation au sein du même établissement d'affectation** : les étudiants en santé peuvent être réaffectés dans un autre service au sein de leur établissement de rattachement, sans autorisation particulière ;

- **Réaffectation dans d'autres structures et établissements :** les étudiants peuvent être réaffectés sur d'autres lieux de stages à l'hôpital ou en ville pour répondre aux besoins sanitaires. Cela se fera au niveau local en coordination entre les facultés de santé et les universités, les instituts de formation, les établissements et les ARS et sur la base du volontariat des étudiants (après autorisation de l'ARS pour les internes de médecine, de pharmacie et d'odontologie) et en respectant les règles d'encadrement.

- **Vacations :**
  - Des vacations peuvent être proposées par voie de contrat à l'ensemble des étudiants en santé volontaires pour aider à la prise en charge des patients (brancardage, fonctions support, …), notamment sur des plages horaires permettant d'assurer la continuité des soins (nuit, week-ends et jours fériés).
  - De manière plus spécifique, des vacations d'aide-soignant peuvent être proposées aux étudiants en soins infirmiers à partir de la deuxième année de formation. Des vacations en soins infirmiers peuvent être proposées aux étudiants des formations spécialisées (IBODE, IADE, PUER, IPA, cadre de santé, infirmier). Un contrat de vacation est signé par l'étudiant et l'établissement employeur.
  - Dans le cadre prévu par la circulaire n° 2000-406 du 17 juillet 2000 relative à l'exercice des étudiants en médecine en qualité d'aide-soignant ou d'infirmier, les étudiants en médecine peuvent être employés, à titre exceptionnel et provisoire, au sein d'un établissement de santé public ou privé en qualité : soit d'aide-soignant, sous réserve d'avoir validé la 2e année du 1er cycle des études médicales, soit d'infirmier, à condition d'avoir au moins validé la 2e année du 2e cycle des études. L'autorisation de remplacement est délivrée par l'ARS pour une année donnée et accordée pour l'établissement qui en fait la demande.

- **Réquisition** : les étudiants de 3ème cycle en médecine et en pharmacie ainsi que les étudiants ayant validé la 2ème année de leur 2ème cycle en médecine et en pharmacie et les étudiants en soins infirmiers inscrits en deuxième ou troisième année d'études préparant au diplôme d'Etat d'infirmier peuvent être réquisitionnés sur le fondement d'un arrêté préfectoral.

Annexes

Exemples de cas-types

- **Un médecin libéral habitant en Occitanie et étant volontaire pour travailler dans sa région ou une autre région** : ce médecin peut se déclarer volontaire par le biais du formulaire mis en ligne sur le site du ministère. Le Ministère transmet ensuite la liste des personnes volontaires aux ARS qui ont exprimé des besoins de renforts. L'ARS reçoit alors les données sur ce professionnel de santé via Symbiose et les vérifie. En fonction des besoins exprimés par les établissements, le directeur général de l'ARS concernée peut alors faire appel à ce professionnel et le met en relation avec les structures de soins ayant demandé un renfort. La logistique afférente à la mobilisation de ce professionnel volontaire est assurée par l'ARS en lien avec les services préfectoraux.

- **Un IADE salarié dans une clinique privée qui a été placé en récupération après fermeture de son service** : si l'IADE est volontaire pour exercer dans un établissement public, il peut être mobilisé par le biais de la signature d'une convention de mise à disposition pour une durée à délimiter entre son employeur et l'établissement d'accueil (cf modèles-types de convention de mise à disposition).

- **Un médecin libéral retraité sans carte professionnelle volontaire pour réaliser des consultations :** il peut être mobilisé par l'ARS, via la préfecture de département, dans le cadre de la réquisition. Sa situation professionnelle et ses contraintes personnelles, notamment si

cette personne est dite vulnérable, sont prises en compte pour fixer le cadre de sa mission. Ce médecin est alors indemnisé aux tarifs horaires indiqués dans l'arrêté portant diverses dispositions relatives à l'indemnisation des professionnels de santé en exercice, retraités ou en cours de formation réquisitionnés dans le cadre de l'épidémie covid-19. Il obtient alors le statut de collaborateur occasionnel du service public.

- **Un interne en médecine** peut être mobilisé dans deux cadres : soit sur son lieu d'exercice habituel, soit dans un autre établissement ou en médecine de ville. Si une réaffectation de stage n'est pas nécessaire ou pas possible, cet interne pourra être réquisitionné et sera alors indemnisé à la hauteur des montants prévus dans l'arrêté relatif à la réquisition, soit 36 € / heure de 8h à 20h ; 54€ / heure 20h à 23h et de 6h à 8h ; 72 € /heure de 23h à 6h dimanche et jours fériés s'il exerce au-delà de ses obligations de service. Et, s'il exerce durant son temps de service, dans les conditions habituelles de rémunérations. Il bénéficie du statut de collaborateur occasionnel du service public.

- **Un étudiant en deuxième année de formation conduisant au diplôme d'État d'infirmier** peut être mobilisé : il est en situation de stage et il peut être réaffecté dans un établissement de santé nécessitant des besoins pour la gestion de la crise et dans ce cas, son stage est validant et il bénéficie des indemnités de stage. Il pourra également être recruté par l'établissement sur un contrat de vacation en dehors des périodes de formation pour des exercer des missions d'aide-soignant, dans le respect d'un volume d'heures travaillées conforme à la réglementation. Enfin, il pourra être réquisitionné par arrêté préfectoral.

Convention-type de mise à disposition de personnels d'un établissement public auprès d'un autre établissement public

CONVENTION DE MISE A DISPOSITION DE XXX (Nom de l'agent mis à disposition)

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et notamment son article 48 ;

Vu le décret n°88-976 du 13 octobre 1988 modifié relatif à certaines positions des fonctionnaires hospitaliers ;

ENTRE

Etablissement Public employeur
Dont le siège est situé :
Représenté par son directeur général (NOM, Prénom), d'une part
ET
Identification de l'Etablissement Public d'accueil
dont le siège est situé :
représenté par son Directeur Général, (NOM, Prénom), d'autre part

Article 1 : Objet

La présente convention règle les conditions dans lesquelles Nom Prénom agent corps ou emploi, affecté (Nom Etablissement Public employeur), est mise à disposition à XX% de son activité auprès de Nom Etablissement public d'accueil pour exercer les fonctions de (emploi exercé dans le cadre de la MAD) au sein du service XXXX.

ARTICLE 2 : Durée de la mise à disposition

NOM-Prénom de l'agent, fonction, est mis à disposition de compter du date pour une période de XXXX ans/mois. La convention peut être renouvelée par voie d'avenant et pour une durée ne pouvant excéder trois ans.

Article 3: conditions d'emploi
Le travail de NOM-Prénom de l'agent est organisé dans les conditions statutaires suivantes ; l'agent est affecté dans le service XXXX pour une durée hebdomadaire de travail de XXX % sur une base de 35 heures.

Cette répartition pourra être modulée selon les nécessités de service avec l'accord des trois parties.

Pendant la mise à disposition, (Nom, Prénom Agent) est placé sous l'autorité fonctionnelle de (Nom Etablissement Public d'accueil). Nom Prénom agent doit se conformer aux prescriptions qui lui sont données en matière d'hygiène et de sécurité.

Pendant toute la durée de la présente convention, Nom Prénom agent continue à relever exclusivement de Nom Etablissement employeur d'origine pour tout ce qui concerne sa situation administrative.

Nom Prénom agent continue de bénéficier de la protection sociale et avantages sociaux en vigueur dans Nom Etablissement/Société d'origine.

Article 4 : Rémunération

Nom Etablissement public employeur d'origine continue à verser la totalité de la rémunération de Nom de l'agent ainsi que les charges y afférentes.
Nom Etablissement public d'accueil rembourse trimestriellement/mensuellement à Etablissement/Société XXXX % de la rémunération et des charges sociales de NOM-Prénom de l'agent correspondant à (quotité de l'emploi d'accueil en %).
Nom Etablissement public d'accueil prend en charge les frais et sujétions auxquels, l'agent s'expose dans l'exercice de ses fonctions et selon les règles en vigueur dans l'établissement.

ARTICLE 5 : Fin de la mise à disposition

La mise à disposition de NOM-Prénom de l'agent peut prendre fin pour tout motif, avant le terme fixé à l'article 3 de la présente convention à la demande, par tout moyen vérifiable, de l'une des trois parties suivantes :
. Etablissement Public employeur d'origine
. Etablissement public d'accueil
. NOM-Prénom de l'agent

Dans ces conditions, la mise à disposition prend fin à la date convenue entre les trois parties.

ARTICLE 6 : Juridiction compétente en cas de litige

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

La présente convention a été transmise à NOM-Prénom de l'agent 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 XXX, en 3 exemplaires, le jour/mois/année

Pour Nom établissement publique employeur
Le Directeur

Pour le Nom établissement public d'accueil
Le Directeur

L'intéressée,

Nom Prénom
Signature précédée de *la mention manuscrite "Lu et Approuvé"*

Convention-type de mise à disposition de personnels d'un organisme privé auprès d'un établissement public

CONVENTION DE MISE A DISPOSITION DE XXX (Nom de la personne mise à disposition)

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et notamment son article 49-1 ;

Vu le décret n°88-976 du 13 octobre 1988 modifié relatif à certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, notamment son article 11 ;

Vu la demande de (Nom Prénom de la personne mise à disposition) en date du XXX, sollicitant sa mise à disposition auprès de (nom établissement public d'accueil)

ENTRE

Etablissement/Société représenté par NOM-Prénom du responsable, d'une part,

ET
Identification de l'Etablissement Public d'accueil
dont le siège est situé :
représenté par son Directeur Général, (NOM, Prénom), d'autre part

ARTICLE 1 : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de préciser les conditions et les modalités de la mise à disposition de XXX % de temps auprès de (NOM ETABLISSEMENT PUBLIC D'ACCUEIL). de (Nom Prénom agent), Profession pour exercer les fonctions de (Profession exercée dans le cadre de la MAD), au sein du service XXX.

ARTICLE 2 : Durée de la mise à disposition

NOM-Prénom de l'agent, fonction, est mise à disposition de compter du date pour une période de XXXX ans/mois. La convention peut être renouvelée par voie d'avenant et pour une durée ne pouvant excéder trois ans.

ARTICLE 3 : Conditions d'emploi

Le travail de NOM-Prénom de l'agent est organisé dans les conditions statutaires suivantes ; l'agent est affecté dans le service XXXX pour une durée hebdomadaire de travail de XXX % sur une base de 35 heures.

Cette répartition pourra être modulée selon les nécessités de service avec l'accord des trois parties.

Pendant la mise à disposition, (Nom, Prénom Agent) est placé sous l'autorité fonctionnelle de (Nom Etablissement Public d'accueil). Nom Prénom agent doit se conformer aux prescriptions qui lui sont données en matière d'hygiène et de sécurité.

Etablissement/Société d'origine continue à gérer la situation administrative de NOM-Prénom de l'agent, avancement, autorisation de travail à temps partiel, congés, congés de maladie, réduction du temps de travail, droit individuel à la formation, discipline…;

Nom Prénom agent continue de bénéficier de la protection sociale et avantages sociaux en vigueur dans Nom Etablissement/Société d'origine.

ARTICLE 4 : Rémunération

Nom Etablissement/société continue de verser la rémunération à l'agent d'un montant de XXXXX.
(Nom Etablissement public d'accueil) rembourse trimestriellement/mensuellement à Etablissement/Société XXXX % de la rémunération et des charges sociales de NOM-Prénom de l'agent correspondant à (quotité de l'emploi d'accueil en %).
Nom Etablissement public d'accueil prend en charge les frais et sujétions auxquels, l'agent s'expose dans l'exercice de ses fonctions et selon les règles en vigueur dans l'établissement.

ARTICLE 5 : Fin de la mise à disposition

La mise à disposition de NOM-Prénom de l'agent peut prendre fin pour tout motif, avant le terme fixé à l'article 3 de la présente convention à la demande, par tout moyen vérifiable, de l'une des trois parties suivantes :
. Etablissement/Société
. Etablissement public d'accueil
. NOM-Prénom de l'agent

Dans ces conditions, la mise à disposition prend fin à la date convenue entre les trois parties.

ARTICLE 6 : Juridiction compétente en cas de litige

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

La présente convention a été transmise à NOM-Prénom de l'agent 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 XXXXX, le date.
Pour Etablissement/Société
NOM-Prénom,

Fait à XXX, le date.
Pour Etablissement public d'accueil
Nom du DRH

Pour NOM-Prénom de l'agent
(signature précédée de la mention « lu et approuvé » et la date)

Convention type d'accueil de volontaire bénévole

CONVENTION D'ACCUEIL DE NOM PRENOM DU BENEVOLE DANS LE CADRE DE LA CRISE SANITAIRE

Entre **NOM ETABLISSEMENT,**
dont le siège social est situé à ……
représenté(e) par le Directeur général *(nom et prénom) ou son représentant,* d'une part,

Et la **NOM, PENOM DU BENEVOLE**, né(e) leXX/XX/XX, domicilé(e) *(adresse),*
Exerçant la profession de / ou retraité ayant exercé la profession de …….
d'autre part,
Ci-après désigné "le bénévole",

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – OBJET : LA PRESENTE CONVENTION FIXE LES CONDITIONS DE PRESENCE ET D'ACTIVITE DE M-MME (NOM, PRENOM) ……, BENEVOLE AU SEIN DU/DES SERVICES DE (Nom Etablissement public), CONFORMEMENT AUX DISPOSITIONS DE L'ANNEXE JOINTE.
Le bénévole est la personne qui apporte son concours à un établissement à l'occasion d'activités diverses dans le cadre de la réalisation d'un service public mais également dans des situations d'urgence.
Le bénévole est donc la personne qui, en sa seule qualité de particulier, apporte une contribution effective et justifiée à un service public, dans un but d'intérêt général, soit concurremment avec des agents publics, soit sous leur direction après réquisition ou sollicitation, soit spontanément.

Article 2 – Nature des missions : Nom bénévole est autorisé, en qualité de (emploi/ métier correspondant aux missions imparties) à effectuer les activités suivantes au sein du/ des services de Nom établissement Public :
- ……
- ……
- ……..

Engagement du bénévole :

L'activité est prévue de …….heures à ……heures, dans les locaux de ……..

Le bénévole s'engage à :
- être présent de manière régulière et à l'heure. En cas d'absence, il devra prévenir la personne référente de l'établissement au moins, sauf cas de force majeur, 48 heures à l'avance pour permettre son remplacement.
-Pendant toute la durée de la convention, il est soumis à l'autorité fonctionnelle du service dans lequel il intervient.

- **Engagement de la collectivité/établissement :**
La collectivité s'engage à :

- mettre à disposition du bénévole moyens nécessaires d'intervention.
- assurer la coordination de l'intervention des bénévoles par le biais d'un référent : *préciser le nom du référent et sa qualité.(en principe le supérieur hiérarchique direct)*

Article 3 - Rémunération : Le bénévole ne peut prétendre à **aucune rémunération** de la part de la collectivité pour les missions qu'il remplit à ce titre.
NOM ETABLISSEMENT d'accueil prend en charge les frais et sujétions auxquels, le bénévole s'expose dans l'exercice de ses interventions et selon les règles en vigueur dans l'établissement.

Article 4 - Réglementation : Le bénévole s'engage à respecter le règlement intérieur de l'établissement ainsi que les règles de fonctionnement du service dans lequel il intervient (préciser le domaine et le niveau éventuellement requis). En cas non-respect, l'établissement sera fondé de mettre fin immédiatement à la collaboration, sans préjudice d'éventuelles poursuites civiles ou pénales en cas d'infraction.

Article 5 – Assurances : Dans le cadre de son contrat d'assurance responsabilité-multirisques Nom de l'établissement public garantit le bénévole sur l'ensemble des points suivants pendant toute la durée de sa collaboration (à adapter en fonction du contrat souscrit) :
- Responsabilité civile ;
- Défense ;
- Indemnisation de dommages corporels ;
- Assistance (…).

Article 6 – Durée - Renouvellement : La présente convention prend effet à compter du pour une durée de XX/XX/XX …….

Article 7 – Résiliation : En cas de non-respect d'une des clauses de la présente convention, ou en cas de faute disciplinaire, l'établissement se réserve le droit d'y mettre fin à tout moment et sans préavis par tout moyen vérifiable (mail, courrier, remise en main propre contre signature) adressé au bénévole.

Article 8 – Modalités : La présente convention, établie en deux exemplaires, sera adressée à chacune des parties.

Fait à *(SIEGE DE l'établissement),* le ……..

Le bénévole,

Nom, prénom

Le Directeur de l'établissement
ou son représentant
Nom, prénom

ANNEXE À LA CONVENTION D'ACCUEIL D'UN COLLABORATEUR OCCASIONNEL BÉNÉVOLE

État-civil et situation personnelle du collaborateur bénévole
Nom : ……..
Prénom : ……..
Date de naissance : …….
Situation professionnelle :
Diplômes et année d'obtention :

Situation familiale : ……..
Adresse personnelle : ……
Téléphone : ……..
Courriel : ……..

Attestation de bénévolat
Je soussigné*, (nom / Prénom)* ……..
Certifie sur l'honneur être accueilli au sein de *(Etablissement),* dans le cadre d'une collaboration bénévole pour la période du XX/XX/XX au XX /XX/XX.
Certifie sur l'honneur :
- Disposer d'une couverture sociale *(fournir copie de l'attestation d'assurance sociale)* ;
- Bénéficier d'une garantie responsabilité civile *(copie)* ;
- Ne pas avoir fait l'objet d'une mention incompatible avec l'exercice des fonctions *(copie bulletin n° 3 casier judiciaire)* ;
- Disposer des qualifications requises pour l'exercice des fonctions et avoir fourni à Nom de Etablissement public les attestation et diplômes correspondant.

Fait à ……
Le ……..

Le collaborateur bénévole *(nom / prénom).*