



### **ARTICLE 3 : CONDITIONS D'EMPLOI**

Les conditions de travail et de congés courants sont définies par l'autorité d'accueil.  
Cependant :

- En matière de formation professionnelle ou syndicale :

Madame la Présidente de Bordeaux Métropole demeure compétente pour autoriser les agents mis à disposition à bénéficier de la formation professionnelle ou syndicale, après avoir recueilli l'avis de l'autorité représentant l'organisme d'accueil.

- En matière de travail à temps partiel :

Les agents mis à disposition pourront être autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel, par arrêté de Madame la Présidente de Bordeaux Métropole, après avis de l'autorité représentant l'organisme d'accueil.

- En matière disciplinaire :

Madame la Présidente de Bordeaux Métropole conserve toute autorité en matière disciplinaire et pourra intervenir sur demande de l'autorité représentant l'organisme d'accueil.

### **ARTICLE 4 : REMUNERATION**

Bordeaux Métropole versera aux agents mis à disposition la rémunération correspondant à leur grade d'origine (traitement de base, supplément familial, indemnités et primes liées à l'emploi).

En dehors des remboursements de frais, l'organisme d'accueil peut verser à l'intéressé un complément de rémunération.

Le GIP FSL est exonéré totalement de la rémunération et des charges sociales des agents mis à disposition.

### **ARTICLE 5 : ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

Madame la Présidente de Bordeaux Métropole conservera le pouvoir d'établir les comptes-rendus d'entretien professionnel des intéressés au vu d'un rapport établi par l'autorité compétente de l'organisme d'accueil.

## **ARTICLE 6 : CESSATION DE LA CONVENTION DE MISE A DISPOSITION**

Elle peut intervenir sur décision de Madame la Présidente de Bordeaux Métropole ou du fonctionnaire mis à disposition ou de Madame la Présidente du GIP FSL.

Un délai de deux mois entre la demande de fin de mise à disposition et la date d'effet de cette fin devra être respecté.

- dans le respect d'un délai de préavis de deux mois avant le terme fixé à l'article 2 de la présente convention, à la demande de l'intéressé, de la collectivité d'origine ou de l'organisme d'accueil. Le cas échéant, ce délai peut être réduit d'un commun accord entre les parties,

- sans préavis, en cas de faute disciplinaire, par accord entre la collectivité d'origine et l'organisme d'accueil,

- de plein droit, lorsque la collectivité territoriale où le fonctionnaire est mis à disposition pour y effectuer la totalité de son service lui propose une mutation, un détachement ou une intégration directe, sous réserve que cette dernière dispose d'un emploi vacant correspondant aux fonctions que le grade de l'agent lui donne vocation à remplir.

Si à la fin de sa mise à disposition l'agent ne peut être affecté dans les fonctions qu'il exerçait avant sa mise à disposition, il sera affecté dans un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper.

## **ARTICLE 7 : LITIGES**

Les litiges résultant de l'application de la présente convention seront portés devant le Tribunal Administratif de Bordeaux.

Fait à Bordeaux, le

Madame la présidente du GIP FSL

Sophie Piquemal

Pour la Présidente de Bordeaux Métropole  
et par délégation,



Jean-François Egron  
Vice-président en charge de  
l'administration générale  
et des ressources humaines