

CONVENTION – CADRE DE RECOURS AU SERVICE MISSIONS TEMPORAIRES DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA HAUTE- VIENNE

Sur le fondement de l'Article L452-44 du Code Général de la Fonction Publique

- Vu le Code général de la fonction publique, *notamment l'article L. 452-44* :

« Les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation, notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines, et de conseils juridiques, à la demande des collectivités et établissements. Ils peuvent mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent pour assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles, pour assurer des missions temporaires, pour pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu où pour affecter ces agents mis à disposition à des missions permanentes à temps complet ou non complet. »
- Vu le code du travail et notamment la partie IV
- Vu le décret n°856603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, notamment l'article 2-1 qui précise que « les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité »
- Vu la délibération du Conseil d'Administration n° DE-CA-2021-33 Portant sur la tarification des prestations du CDG 87 en date du 20 novembre 2020

Il est convenu ce qui suit :

ENTRE

Le Centre de Gestion de Fonction Publique Territoriale de la Haute-Vienne représenté par sa Présidente, Madame Sylvie ACHARD, dûment habilitée par délibération du Conseil d'Administration en date du 20 novembre 2020,

D'une part,

ET

La Mairie de Saint-Junien représentée par son Maire, Monsieur Hervé BEAUDET dûment habilité par le procès-verbal en date du 4 mars 2024,

D'autre part,

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION

Le Centre de Gestion recrute des agents contractuels remplissant les conditions d'aptitudes physique et professionnelle suivant les fonctions à exercer. Il recrute ces agents par voie contractuelle en vue de leur affectation à une mission temporaire auprès de la collectivité.

ARTICLE 2 - CONDITIONS D'EMPLOI DE L'AGENT MIS A DISPOSITION

La collectivité d'accueil fixe les conditions de travail de l'agent affecté à une mission temporaire, dirige et contrôle l'accomplissement des tâches qui lui sont confiées. Elle veille notamment à ce que celles-ci soient accomplies dans les conditions d'hygiène et de sécurité imposées par la réglementation en vigueur.

Elle vérifie en outre auprès de son assureur, que son contrat d'assurance couvre la réparation des dommages subis ou causés par l'agent dans tous les cas de responsabilité civile et, si besoin est, souscrit les adaptations nécessaires.

Les agents mis à disposition, exercent les fonctions pour la durée de travail et la période définis dans la demande de mission, via le formulaire de demande de remplacement fourni par le CDG87, et reportées par les services du CDG87 dans le contrat. Dans ce cadre, l'ensemble des activités qui seront exercées est détaillé sur la demande. La collectivité d'accueil s'engage à ne pas affecter l'agent sur des activités non mentionnées dans le formulaire, validé par l'autorité territoriale.

Toute modification des activités doit faire l'objet d'une information auprès du CDG87, via l'**annexe 1** de cette convention.

ARTICLE 3 - CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Les conditions de recrutement et d'emploi des agents sont précisées dans le contrat de recrutement conclu avec le Centre de Gestion et devront être respectées par la collectivité d'accueil et « les intéressés ».

Les agents sont placés sous l'autorité hiérarchique du représentant légal de la collectivité d'accueil.

ARTICLE 4 - REMUNERATION

La collectivité d'accueil remboursera au Centre de Gestion la totalité du montant afférent à la rémunération brute augmentée des charges patronales et cotisations sociales, ainsi que l'indemnité compensatrice de congés payés, le versement d'un RIFSEEP éventuellement l'indemnité de fin de mission.

La collectivité d'accueil prendra à sa charge les autres frais qui pourraient être entraînés par les dispositions du contrat de travail, notamment les indemnités de licenciement et la différence entre les rémunérations versées en cas de maladie (protection statutaire de l'agent) et les indemnités journalières perçues (protection sociale et le cas échéant au titre de la subrogation du Centre de Gestion).

ARTICLE 5 - FRAIS ADMINISTRATIFS

La collectivité d'accueil versera au Centre de Gestion une participation financière aux frais de gestion de cette convention égale à 6 % du montant versé cité à l'article 4 de la présente convention. Ce taux a été fixé par délibération du Conseil d'Administration du CDG87 en date du 20 novembre 2020 et est celui en vigueur à la date de la signature de ladite convention.

ARTICLE 6 - OBLIGATION DES PARTIES

La collectivité d'accueil s'engage à payer le montant des titres de recettes correspondant aux sommes prévues aux articles 4 et 5 de la présente convention selon les modalités mises en place par le Centre de Gestion.

La collectivité d'accueil s'engage à inscrire à son budget les crédits nécessaires au règlement des sommes dues au Centre de Gestion au titre de la présente convention et en cas de besoin, à créer et mettre en recouvrement les impositions directes nécessaires pour assurer ce règlement.

Le Centre de Gestion devra être tenu informé par écrit et dans les meilleurs délais de toute prolongation ou cessation anticipée du contrat de travail ou d'une manière générale, de toute demande de modification de dispositions initiales du contrat de recrutement « des intéressés » ainsi que de la présente convention d'affectation à une mission temporaire. Pour toute demande de prolongation ou de modification, **l'annexe 1** de la convention sera utilisée.

La collectivité d'accueil et le CDG87 s'obligent à une information réciproque et à une concertation permanente dans un esprit de coopération en vue de faciliter l'application des présentes dispositions.

ARTICLE 7 - PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

La collectivité d'accueil s'engage à respecter les règles applicables en matière de santé et de sécurité au travail et à mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour garantir la santé physique et mentale de l'agent mis à disposition. Elle s'engage notamment à fournir à l'agent mis à disposition des Equipements de Protection Individuelle (EPI)¹ permettant de garantir la santé et la sécurité de l'agent lors de la réalisation des missions qui lui sont dévolues. Ces EPI doivent répondre aux normes de sécurité prévues par la réglementation en vigueur (modèle de fiche d'accueil sécurité en annexe).

Il appartient à la collectivité d'assurer l'accueil à la sécurité du nouvel arrivant, de s'assurer de la connaissance des installations ou du chantier et de lui délivrer les autorisations nécessaires à la réalisation des travaux ou à la conduite d'engins. Le Centre de Gestion est déchargé de toute responsabilité en cas de non-respect de ces règles.

ARTICLE 8 - CONGES PAYES

Pour un remplacement d'une durée totale supérieure ou égale à 3 mois, la collectivité pourra proposer à l'agent que ses congés soient pris durant la période de remplacement. La demande de congés se fera via **l'annexe 2** « demande de congés ». Pour un remplacement d'une durée totale supérieure à 6 mois, prévue initialement ou après renouvellement, la collectivité s'engage à ce que l'agent prenne ses congés durant la période de remplacement.

ARTICLE 9 – GESTION DES DONNEES PERSONNELLES

La collectivité d'accueil et le CDG 87 pourront être amenés à recueillir et à traiter des données personnelles dans le cadre du recours au service des Missions Temporaires.

La collectivité d'accueil et le CDG 87 sont tenus au respect de la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, le règlement européen sur la protection des données (RGPD).

ARTICLE 10 – DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention prendra effet à compter de sa signature par les deux parties et prendra fin au terme de la mandature lors du renouvellement du prochain conseil municipal.

Sauf situation exceptionnelle prévue à l'article 3, la collectivité ne peut mettre fin à la mission avant l'arrivée à terme du contrat de travail ou du licenciement des agents. Une période d'essai peut être prévue selon les dispositions du Décret n°88-145. En cas de période d'essai non concluante la COLLECTIVITE transmettra l'**annexe 3** au moins 3 jours ouvrés avant la fin de celle-ci. Dans tous les cas, elle sera complétée et retournée au CDG87.

ARTICLE 11 – REGLEMENT DES LITIGES

En cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la convention, les parties s'engagent à rechercher toute voie amiable de règlement. A défaut, les litiges relatifs à l'exécution de la présente convention relèvent de la compétence du Tribunal Administratif de Limoges.

Fait en deux exemplaires,

à LIMOGES, le 9 janvier 2025

**Monsieur le Maire de
SAINT JUNIEN**

Hervé BEAUDET

**La Présidente du Centre
de Gestion de la Haute-
Vienne**

Sylvie ACHARD

ⁱ *EPI : combinaisons et chaussures de sécurité, gants, casques, lunettes, écran facial, vêtements réfléchissants
...