

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU COMITE SYNDICAL**

L'an deux mille vingt-deux, le treize avril à 09h30, le Comité Syndical du Syndicat Mixte des Milieux Aquatiques et des Rivières dûment convoqué, s'est réuni en session ORDINAIRE et à la salle Gaston Defferre au Conseil Départemental de l'Aude, sous la Présidence de Monsieur Eric MENASSI, Président du SMMAR.

Nombre de délégués en exercice : 32

Nombre de délégués présents ou représentés : 19

Date de convocation du Comité : 5 avril 2022

<b>TITULAIRES PRESENTS :</b>			
Mesdames	CHALAVOUX Joëlle	Conseil Départemental 11	
	VERGNES Magali	Conseil Départemental 11	
	VIEU Brigitte	SIAH Fresquel	
Messieurs	MENASSI Eric	SM Aude Centre	
	DEMANGEOT François	SIAH Fresquel	
	DEDIES Daniel	Conseil Départemental 11	
	JAMMES Michel	SIAH Berre et Rieu	
	VERGE Jean-Luc	SIAH Fresquel	
	MAGRO Christian	SM Aude Centre	
	BARDIES Pierre	SMAH Haute Vallée de l'Aude	
	FAURAN Jean Paul	SIAH Corbières Maritimes	
	DEVIC Bernard	SIAH Corbières Maritimes	
	BELART Xavier	SM du Delta de l'Aude	
	RIO Jean Louis	SM du Delta de l'Aude	
	HERNANDEZ André	Syndicat de Bassin Orbieu Jourres	
<b>TITULAIRES REPRESENTES :</b>			
	AZAIS DE VERGERON Gilles (SIAH Fresquel)	représenté par	DIMON Jacques
	MATEILLE Séverine (CD11)	représenté par	LARRUY Marie Ange
	BOYER CORCUFF Marie Laure (SIAH Corbières Maritimes)	représenté par	PUJOL Michel
	FABRE Alain (SMAC)	représenté par	SIRE Bernadette

Mme. Magali VERGNES a été nommée secrétaire de séance.

**OBJET : APPROBATION DE CONVENTIONNEMENT AVEC LE CENTRE DE GESTION DE L'AUDE POUR LA MISE A DISPOSITION DU PERSONNEL**

Vu la loi n°84-53 modifiée du 26 janvier 1984, article 25 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale

Le président rappelle que :

REÇU EN PREFECTURE

le 15/04/2022

Application agréée E-legalite.com

Le service des missions temporaires du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de l'Aude (CDG 11) a pour objectif de pallier ponctuellement les absences de personnel d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en mettant à leur disposition des agents qualifiés pour une durée déterminée.

Il propose que le SMMAR puisse faire appel au service des missions temporaires lorsqu'il sera confronté à l'une des situations suivantes :

- Assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels
- Un accroissement temporaire d'activité,
- Un accroissement saisonnier d'activité.

Il demande à l'assemblée de l'autoriser à signer la convention d'adhésion, qui sera valable pour toute la durée du mandat.

Le Comité Syndical ouï l'exposé et après en avoir délibéré à l'unanimité des voix :

**APPROUVE** le conventionnement entre le Centre de Gestion de l'Aude et le SMMAR, pour la mise à disposition du personnel

**INSCRIT** les crédits nécessaires au budget primitif

**AUTORISE** le Président à signer la dite convention jointe en annexe.

*Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et an que dessus.  
Pour extrait conforme.*

**Eric MÉNASSI**  
**Président du SMMAR**



Affiché le  
Publié le

REÇU EN PREFECTURE

le 15/04/2022

Application agréée E-legalite.com

99\_DE-011-251101549-20220413-CS\_DELIB27\_



## **Convention d'adhésion au service Missions Temporaires du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Aude**

SUR LA BASE DE L'ARTICLE 25 DE LA LOI N°84-53 DU 26 JANVIER 1984 MODIFIÉE

---

Vu la loi n°84-53 modifiée du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale qui dispose dans son article 25 que :

*« 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 ou pour affecter ces agents mis à disposition à des missions permanentes à temps complet ou non complet. »*

*Vu la délibération du Conseil d'Administration n° DE-CA-2021-33 portant sur la tarification des prestations du CDG11 en date du 10 novembre 2021*

Il est préalablement exposé :

**ENTRE,**

- **Le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Aude** représenté par son Président Monsieur Serge BRUNEL, autorisé par délibération du Conseil d'Administration en date du 12 avril 2016.

Ci après dénommé « le CDG 11 »

D'une part,

**ET,**

- **La commune / l'établissement :**

Représenté(e) par son Maire/son Président,

Madame /Monsieur .....

Agissant en cette qualité conformément à la délibération en date du .....

Ci-après dénommé « la collectivité ou l'établissement public »

D'autre part.



## ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

Le service des missions temporaires du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de l'Aude (CDG 11) a pour objectif de pallier ponctuellement les absences de personnel d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en mettant à leur disposition des agents qualifiés pour une durée déterminée.

Les collectivités territoriales ou établissements publics peuvent faire appel au service des missions temporaires du CDG 11 lorsqu'elles sont confrontées à l'une des situations suivantes :

- Pour assurer le **remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels** autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois, d'un congé régulièrement octroyé en application du I de l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, des articles 57, 60 sexies et 75 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Les contrats établis sur ce fondement sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer. Ils peuvent prendre effet avant le départ de cet agent.

❖ *Article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*

- Pour faire face à un besoin lié à :
  - **Un accroissement temporaire d'activité**, pour une durée maximale de douze mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs ;

❖ *Article 311° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*
  - **Un accroissement saisonnier d'activité**, pour une durée maximale de six mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de douze mois consécutifs.

❖ *Article 312° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*

La présente convention a pour objet de définir les conditions générales d'adhésion au service des missions temporaires du CDG 11 et de simplifier les démarches par une adhésion de principe.

La collectivité ou l'établissement public décide de pouvoir recourir, en tant que de besoin, à sa demande, au service des missions temporaires proposé par le CDG11.

REÇU EN PREFECTURE

le 15/04/2022

## ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE

La collectivité ou l'établissement public ayant un besoin sollicite le service missions temporaires du CDG 11 par le biais de la plateforme en ligne [Net-Remplacement](#) en complétant la fiche de « demande de mission ».

Cette fiche apporte les informations précises sur le contexte du besoin, le profil du poste à pourvoir, les compétences attendues, la durée de la mission et toute information utile à la recherche d'un(e) candidat(e). Elle précise également la rémunération et le cas échéant si un régime indemnitaire est attribué.

Le CDG 11 propose à la collectivité ou l'établissement public un(e) candidat(e) susceptible de répondre au profil recherché.

En cas de refus de la collectivité ou l'établissement public, le CDG 11 proposera si possible un autre candidat.

La collectivité ou l'établissement public peut également présenter une candidature.

## ARTICLE 3 : ENGAGEMENT DE CHACUNE DES DEUX PARTIES

### Le CDG 11 :

Après réception de la demande de mission via le portail « NET-REMPLACEMENT », et validation du CDG11, celui-ci s'engage à établir le contrat de travail avec l'agent mis à disposition et se charge de l'établissement du bulletin de paie et des formalités administratives nécessaires.

En raison d'une circonstance particulière (maladie ordinaire de l'agent affecté dans la collectivité, intempéries, ...) le CDG 11 s'engage à informer sans délai la collectivité ou l'établissement public de l'absence de l'agent mis à disposition et à rechercher une solution de substitution similaire.

Le CDG 11 et la collectivité ou l'établissement public peuvent convenir d'aménagements dans le déroulement du remplacement ou de la mission par rapport au calendrier d'intervention initialement défini.

### La collectivité ou l'établissement public

La collectivité ou l'établissement public s'engage à :

- Ne pas communiquer les coordonnées des candidats à d'autres employeurs et à ne pas recruter directement pour les besoins du remplacement, l'agent proposé.
- Permettre à l'agent de pouvoir faire valoir les différents droits auxquels il peut prétendre (congés, absences, formation...)
- Informer sans délai le CDG 11 de toutes circonstances pouvant affecter la situation de l'agent et notamment les absences, les heures supplémentaires ou complémentaires, les congés qui pourraient être accordés. Ces éléments devront être notifiés au CDG11 au plus tard le 5 du mois suivant par le biais de la [fiche de liaison mensuelle](#).
- Signaler au CDG 11 tout problème éventuel survenant dans le cadre de cette mission, notamment en cas d'absences, de retards récurrents, de comportement inadapté de l'agent.

REÇU EN PREFECTURE

le 15/04/2022



- Informer sans délai le CDG11, en cas d'accident du fonctionnaire survenant soit au cours de la mission, soit au cours du trajet et à faire parvenir toutes les déclarations nécessaires à la prise en charge de cet accident.

Les éventuels aménagements du calendrier d'intervention (tels que, les absences pour suivre une formation), s'ils découlent d'un fait extérieur à la collectivité, sont pris en compte dans le calcul de la participation de la collectivité.

#### **ARTICLE 4 : SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT RECRUTE**

L'agent mis à disposition dépend du CDG 11 qui le gère administrativement et le rémunère. Par conséquent, le Président du CDG 11 exerce le pouvoir disciplinaire.

Il doit être saisi, à cette fin, par un rapport circonstancié de la collectivité ou de l'établissement public.

L'agent est placé, pendant la durée de la mission, sous l'autorité fonctionnelle de l'autorité territoriale de la collectivité ou l'établissement public qui gère notamment son emploi du temps pendant la durée du remplacement ou de la mission. Il est soumis aux conditions de travail arrêtées par la collectivité ou l'établissement public. Il assure, sous son contrôle, l'exécution des missions définies dans la demande de mission.

Les éventuels frais de déplacement relatifs à des activités et missions confiées à l'agent restent à la charge de la collectivité ou l'établissement public.

#### **ARTICLE 5 : PÉRIODE D'ESSAI**

Conformément au décret 88-145 du 15/02/1988, le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Toutefois, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

- de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- de deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
- de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à deux ans ;
- de trois mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

La période d'essai ainsi que sa durée et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat.

REÇU EN PREFECTURE

le 15/04/2022

## ARTICLE 6 : CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION

Le CDG 11 assure, au titre de sa gestion administrative de l'agent, le versement de sa rémunération :

- Pour les missions temporaires débutant **avant le 15 du mois en cours**, le règlement de l'agent mis à disposition se fait avant la fin du mois considéré.  
Les absences, les heures complémentaires / supplémentaires n'étant pas comptabilisées feront l'objet d'une régularisation sur salaire le mois suivant.
- Pour les missions temporaires débutant **à partir du 15 du mois en cours**, le règlement de l'agent mis à disposition se fait avant la fin du mois suivant, et comprend, les absences les heures complémentaires/supplémentaires effectuées le cas échéant et sous réserve de la déclaration faite sur la fiche de liaison.

Le CDG 11 verse à l'agent une rémunération correspondant à son grade et son échelon.

La collectivité ou l'établissement public peut verser solliciter le versement d'un régime indemnitaire conformément à la délibération en vigueur de la collectivité d'accueil. Le remboursement par la collectivité au Centre de gestion s'effectue selon les dispositions de l'article 12 de la présente convention.

Les heures complémentaires et / ou supplémentaires déclarées et validées par la collectivité sont récupérées et/ou rémunérées et facturées selon les dispositions de l'article 12 de la présente convention.

**La collectivité ou l'établissement public s'engage à ne verser aucun complément de rémunération à l'agent en sus de la rémunération négociée avec le service des missions temporaires du Centre de Gestion de l'Aude.**

## ARTICLE 7 : CONGÉS

### **Les congés annuels**

L'agent mis à disposition a droit, dans les conditions prévues par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires.

Par conséquent, l'agent mis à disposition a le droit à un congé annuel égal à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service.

Le congé annuel se calcule en jours ouvrés

A la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice :

- Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.
- Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

REÇU EN PREFECTURE

le 15/04/2022

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris. L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

Le remboursement par la collectivité ou l'établissement public au CDG 11 s'effectue selon les dispositions de l'article 12 de la présente convention.

Lorsque l'agent prend des congés, les congés annuels sont accordés par l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement public qui en informe le CDG11 par l'intermédiaire de la fiche de liaison.

### **Les congés exceptionnels**

Pour tous les congés liés à des événements familiaux ou des événements de la vie courante, ou pour des motifs civiques, le Président du CDG 11 étudie les demandes au cas par cas en accordant en fonction des nécessités de service, les droits dans les mêmes conditions que le personnel permanent du CDG 11.

Les jours de congés exceptionnels accordés à l'agent sont pris en charge par le CDG 11 sur présentation d'une pièce justificative.

### **Les congés maladie, accident de travail ou maladie professionnelle**

- L'agent contractuel en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, dans les limites suivantes :
  - Après quatre mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;
  - Après deux ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitements ;
  - Après trois ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.
- L'agent contractuel en activité bénéficie en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

L'intéressé a droit au versement par l'autorité territoriale de son plein traitement dans les limites suivantes :

- Pendant un mois dès son entrée en fonctions ;
- Pendant deux mois après un an de services ;
- Pendant trois mois après trois ans de services.

L'agent mis à disposition étant dans l'incapacité de travailler en cas de maladie ou à la suite d'un accident, doit transmettre un arrêt de travail à son administration dans les 48 heures qui suivent l'absence.

Le traitement de l'agent est facturé à la collectivité ou l'établissement public selon les dispositions de l'article 12 de la présente convention.

REÇU EN PREFECTURE

le 15/04/2022



## ARTICLE 8 : HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

L'agent remplaçant passera une visite d'aptitude à l'emploi lors de son intégration au service des missions temporaires. Les honoraires liés à cette visite médicale auprès d'un médecin du service de médecine préventive du CDG 11 sont pris en charge par le Centre de Gestion.

La collectivité ou l'établissement public s'engage à fournir à l'agent mis à disposition du matériel (engins motorisés ou non motorisés, outils et matériaux ...) et des accessoires de protection (combinaisons et chaussures de sécurité, gants, casques, lunettes, écran facial, vêtements réfléchissants...) répondant aux normes de sécurité en vigueur.

Le représentant de la collectivité ou l'établissement public est tenu de mettre en œuvre, sous sa responsabilité, les règles d'hygiène et de sécurité applicables à l'agent mis à disposition et d'en assurer le respect. Le CDG 11 est déchargé de toute responsabilité en cas de non-respect de ces règles.

## ARTICLE 9 : MODIFICATION DE LA MISSION

Toute modification des missions confiées à l'agent ou susceptible d'impacter sa rémunération ne peut intervenir que suivant accord préalable du CDG 11, seul habilité à effectuer ce type de modification en sa qualité d'employeur.

Aussi, chaque demande de modification doit être obligatoirement formulée par écrit **avant le 15 de chaque mois**.

## ARTICLE 10 : FIN ANTICIPÉE OU PROLONGATION DE LA MISSION

La collectivité ou l'établissement public qui souhaite soit prolonger le contrat de travail, soit le rompre par anticipation doit en informer par écrit le CDG 11.

- **Si une prolongation de la durée de mission est souhaitée**, elle est obligatoirement formulée en ligne sur le portail « Net-Remplacement » **avant l'échéance du contrat et sous réserve des dispositions réglementaires.**
- **Si un terme anticipé de la mission est souhaité**, la collectivité ou l'établissement public souhaitant mettre fin à une mission en cours devra respecter le délai de préavis réglementaire selon la durée de la mission après réception par le CDG 11 d'une demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception.

La collectivité ou l'établissement public est tenu(e) de rembourser au Centre de gestion les frais relatifs à la mise à disposition de personnel jusqu'à la date d'échéance du contrat.

## ARTICLE 11 : LES FRAIS DE DÉPLACEMENT »

Les agents mis à dispositions perçoivent des frais de déplacement conformément aux dispositions réglementaires en vigueur et calculés à partir de leur domicile sur la base d'une puissance au plus égale à 5 CV avec une franchise aller et retour de 30 kilomètres.

**Lorsque l'agent effectue des déplacements dans le cadre de deux missions distinctes dans des structures distinctes, au cours de la même journée, les frais seront calculés sur le trajet réel et la franchise sera partagée entre les structures.**



REÇU EN PREFECTURE

le 15/04/2022

L'indemnisation concerne un aller-retour au maximum par jour travaillé.

Ces frais de déplacement sont réglés à l'agent sur déclaration de la collectivité et de l'établissement public au CDG 11 par le biais de la fiche de liaison.

Le remboursement par la collectivité au CDG 11 s'effectue selon les dispositions de l'article 12 de la présente convention.

Les frais résultants du repas de midi ne sont pas indemnisés sauf entente avec la collectivité ou l'établissement public.

#### **ARTICLE 12 : PARTICIPATION FINANCIÈRE DE LA COLLECTIVITÉ**

La collectivité ou l'établissement public :

- Remboursera au CDG 11, le traitement brut global de l'agent (traitement indiciaire, supplément familial de traitement et régime indemnitaire le cas échéant), augmentés des charges employeurs, et des éventuelles contributions rétroactives CNRACL, et le cas échéant des frais de déplacement, frais de restauration ou d'hébergement accordé(s) et des heures complémentaires et/ou supplémentaires effectuées à la demande la collectivité ou de l'établissement public,
- Versera au titre d'une **participation aux frais de gestion** :
  - Une somme égale à **10 %** des salaires bruts + cotisations patronales qui auront été versés au titre de la mise à disposition pour les affiliés
  - Une somme égale à **14 %** des salaires bruts + cotisations patronales qui auront été versés au titre de la mise à disposition pour les non-affiliés

Cette tarification est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 en conformément à la délibération n° DE-CA-2021-33 portant sur la tarification des prestations du CDG11 en date du 10 novembre 2021.

#### **ARTICLE 13 : DENONCIATION DE LA CONVENTION**

La convention est valable un an, renouvelable annuellement par tacite reconduction.

Elle peut être dénoncée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de dénonciation de la convention par l'une des parties, la présente convention sera résiliée de plein droit au premier du mois qui suit la date de la réception de la lettre de dénonciation par le CDG11 ou par la collectivité ou l'établissement public.

#### **ARTICLE 14 : REGLEMENT DES LITIGES**

Les parties s'engagent à rechercher, en cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention, toute voie amiable de règlement avant de soumettre tout différend à une instance juridictionnelle.

En cas d'échec des voies amiables, le règlement des litiges survenant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention relève de la compétence du Tribunal Administratif de

REÇU EN PREFECTURE

le 15/04/2022

Montpellier dans le respect des délais de recours en vigueur. Le recours peut être formé par courrier postal à l'adresse suivante :

Tribunal administratif de Montpellier 6 RUE PITOT – 34063 MONTPELLIER CEDEX 2

ou par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>

Fait à ..... Le.....

Le Maire / le Président	Le Président du CDG 11  Serge Brunel
-------------------------	--

REÇU EN PREFECTURE  
le 15/04/2022