

ANNEXE 1 (à conserver par la collectivité)

Conditions d'emploi et tarifs

Période d'essai :

Conformément au décret 88-145 du 15 février 1988, le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à l'entité adhérente 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 ;
- Un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- Deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
- Trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à deux ans ;

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.

Conditions de rémunération :

Le CDG 30 assure, au titre de sa gestion administrative de l'agent, le versement de sa rémunération correspondant à son grade et son échelon avec un régime indemnitaire si la collectivité d'accueil le sollicite :

- Pour les missions temporaires débutant avant le 15 du mois en cours, le versement de la rémunération de l'agent mis à disposition est effectué 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 en cours sous réserve que l'ensemble des variables soient portées à la connaissance du CDG30 avant le 15 du mois en cours.

- Pour les missions temporaires débutant à partir du 15 du mois en cours et non portées à la connaissance du CDG 30 avant cette date, le versement du salaire de l'agent mis à disposition est effectué avant la fin du mois suivant, et comprend, les absences les heures complémentaires/supplémentaires réalisées le cas échéant et sous réserve de la transmission du certificat administratif dûment complété.

Le remboursement par la collectivité au CDG 30 s'effectue selon les dispositions de l'article 9 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 9 de la présente convention.

La collectivité d'accueil 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 CDG 30.

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.

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 au CDG 30 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 qui en informe le CDG 30 par l'intermédiaire du certificat administratif dûment complété.

Les congés exceptionnels

Pour tous les congés liés à des événements familiaux ou des événements de la vie courante, ou pour des motifs civiques, l'autorité territoriale de la collectivité d'accueil reste seule compétente en la matière de même que les jours de congés exceptionnels accordés à l'agent qui seront pris en charge par la collectivité d'accueil.

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, dont 50 % versés par l'employeur et 50 % versés par la CPAM et un mois à demi-traitement versé par la CPAM.
- Après deux ans de services, deux mois à plein traitement dont 50 % versés par l'employeur et 50 % versés par la CPAM et deux mois à demi-traitement versé par la CPAM.
- Après trois ans de services, trois mois à plein traitement dont 50 % versés par l'employeur et 50 % versés par la CPAM et trois mois à demi- traitement versé par la CPAM.

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 ; dont 40 % par l'employeur et 60 % par la CPAM,
- Pendant deux mois après un an de services ; dont 40 % par l'employeur et 60 % par la CPAM,
- Pendant trois mois après trois ans de services, dont 40 % par l'employeur et 60 % par la CPAM,

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 et informé la collectivité d'accueil de cet accident et des circonstances dans lesquelles celui-ci est arrivé.

Le traitement de l'agent est facturé à la collectivité selon les dispositions de l'article 11 de la présente convention.

Tarification :

Les conditions financières actuelles sont fixées par délibération n° DEL-2023.... du Conseil d'Administration du centre de gestion du Gard en date du 14 septembre 2023, pour une application au 1^{er} janvier 2024

Les sommes dues sont réclamées par le centre de gestion du Gard au moyen d'un titre de recettes émis suite à la réalisation des prestations.

PRESTATIONS		MONTANT
Portage administratif du dossier		57 € (par bulletin de salaire réalisé)
Adhésion renforcée	Collectivités affiliée	10 % *
	Collectivités non affiliées	14 % *

- Appliqués au salaire brut + charges patronale du candidat recruté