



## CONVENTION DE MISE A DISPOSITION

Entre

La Ville d'Avignon représentée par son Maire, Madame Cécile HELLE, et

**Le Comité des Œuvres Sociales Sportives et de Loisirs des Municipaux d'Avignon**, représenté par sa Présidente, Madame Brigitte CAZORLA,

Vu les articles L512 -6 et suivant du Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008, relatif au régime de la mise à disposition des fonctionnaires territoriaux,

Il est convenu ce qui suit :

### **ARTICLE 1 : Objet et durée de la mise à disposition**

La Mairie d'Avignon met à disposition du C.O.S.S.L.M.A. **à compter du 1<sup>er</sup> août 2024 et jusqu'au 31 décembre 2026:**

- **1 responsable administratif à temps plein,**

### **ARTICLE 2 : Conditions d'emploi**

Le travail est organisé par le C.O.S.S.L.M.A.

La situation administrative (avancement, autorisation de travail à temps partiel, congés de maladie, congés de formation professionnelle ou syndicale, discipline), de l'agent cité plus haut est gérée par la Mairie d'Avignon.

Le COSSLMA prend les décisions relatives aux congés annuels et autorisations d'absence des fonctionnaires mis à sa disposition et en informe la Mairie d'Avignon.

### **ARTICLE 3 : Rémunération**

La Mairie d'Avignon verse à l'agent concerné la rémunération correspondant à son grade d'origine (traitement de base, indemnité de résident, supplément familial, indemnités et primes liées à l'emploi).

En dehors des remboursements de frais, la collectivité ou l'établissement d'accueil ne peut verser aux intéressés aucun complément de rémunération.

Lors des congés annuels, de maladie ou autre de l'agent mis à disposition, le remplacement et la prise en charge de l'intégralité des traitements et charges sociales de l'agent remplaçant, sont assurés par l'organisme d'accueil et non par la Mairie d'Avignon.

### **ARTICLE 4 : Contrôle et évaluation de l'activité**

L'agent bénéficie d'un entretien professionnel annuel au sein du COSSLMA, réalisé par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend. Cet entretien donne lieu à un compte-rendu transmis à l'agent, qui peut y apporter des observations, et à l'autorité territoriale de la ville d'Avignon.

Le support « compte rendu de l'entretien professionnel » est communiqué par la ville d'Avignon auprès du COSSLMA afin que l'agent mis à disposition soit évalué comme les agents en service au sein de la ville d'Avignon.

En cas de faute disciplinaire, la ville d'Avignon est saisie par le Président du COSSLMA.

#### **ARTICLE 5 : Coût**

**Le coût salarial annuel prévisionnel de cette mise à disposition s'élève à 44 917 €.**

En fin d'exercice, le Président de l'association demande au bureau de gestion comptable du Département Ressources Humaines l'évaluation du coût réel de cette mise à disposition et l'intègre dans son compte de résultat au titre d'une subvention en nature.

#### **ARTICLE 5 : Fin de la mise à disposition**

La mise à disposition des agents peut prendre fin :

- avant le terme fixé à l'article 1 de la présente convention, à la demande des intéressés ou de la collectivité ou de l'établissement d'origine ou d'accueil,
- au terme prévu à l'article 1 de la présente convention.

Si, à la fin de leur mise à disposition, les agents ne peuvent être affectés dans les fonctions qu'ils ou elles exerçaient avant leur mise à disposition, ils ou elles seront affectés(es) dans des fonctions d'un niveau hiérarchique comparable, après avis de la Commission Administrative Paritaire.

#### **ARTICLE 6 : Contentieux**

Tous les litiges pouvant résulter de l'application de la présente convention relèvent de la compétence du Tribunal Administratif de Nîmes.

#### **ARTICLE 7 : Élection de domicile**

Pour l'exécution de la présente convention, les parties font élection de domicile :

- pour la Ville d'Avignon : à AVIGNON
- pour le C.O.S.S.L.M.A. : à AVIGNON

Fait en double exemplaire,  
A Avignon, le

**Le Maire,**

**La Présidente du C.O.S.S.L.M.A.  
Brigitte CAZORLA**