



CONVENTION DE MISE À
DISPOSITION N°V2022-03
DU 1^{er} OCTOBRE 2022

Entre Laval Agglomération, 1 place du général Ferrié - CS 60809 - 53008 LAVAL
Cedex, représentée par son Président,

Et

La Ville de Laval - Place du 11 novembre - 53000 LAVAL, représentée par son
Maire et dénommée la collectivité,

Vu le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L512-6
à L512-17;

Vu le décret n°2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition
applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs
locaux,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

ARTICLE N°1 : Nature précise des activités

À la demande de Laval Agglomération, la collectivité met à sa disposition,
à hauteur de 5 %, Madame Noémie SZEJNMAN, conservateur de bibliothèque
titulaire au 4^e échelon, ancienneté du 1^{er} mars 2022, afin d'exercer les fonctions
de responsable lecture publique auprès du 40.

Une fiche de poste, signée par l'agent, précisant la nature des activités est jointe
à la présente convention.

La présente convention est conclue pour une durée **de 3 ans** et prend effet au
1^{er} octobre 2022. Elle peut être renouvelée, dans la limite d'une durée maximum
de 3 ans - durée de cette présente convention incluse - sur demande écrite de
Laval Agglomération dans les deux mois avant le terme de cette convention.

ARTICLE N°2 : Conditions d'emploi

Noémie SZEJNMAN est placée sous l'autorité fonctionnelle du représentant
de Laval Agglomération dans laquelle elle est affectée mais reste attachée
à la collectivité qui la rémunère et demeure son employeur. Noémie SZEJNMAN
est soumise aux règles d'organisation de service et de sécurité de Laval
Agglomération.

Le travail de Noémie SZEJNMAN est organisé par Mme Clarisse DIRE, directrice
lecteur publique et patrimoine, dans les conditions suivantes :

- durée hebdomadaire et annuelle du travail,
- organisation pour les absences et notamment les droits à congés,
- déplacements en dehors du site d'affectation (si cette disposition est
prévue dans la fiche de poste).

La collectivité exerce le pouvoir disciplinaire à l'encontre de l'agent mis à disposition, en respectant les règles de procédure édictées en la matière à son égard ou en sa faveur. La collectivité peut être saisie par Laval Agglomération pour l'exercice de ce pouvoir disciplinaire.

Noémie SZEJNMAN continue de bénéficier des dispositions statutaires et réglementaires qui lui sont applicables, en particulier : avancement d'échelon, évolution de traitement et droits syndicaux. Ces éléments sont gérés par la collectivité.

La collectivité informe systématiquement Laval Agglomération des changements d'échelon ou de grade dont bénéficie Noémie SZEJNMAN ainsi que de la date d'effet de ces mesures.

La collectivité est informée des absences pour maladie par Laval Agglomération, en raison des répercussions sur la rémunération.

L'agent mis à disposition ne peut percevoir aucun complément de rémunération. Toutefois, cette disposition ne fait pas obstacle à l'indemnisation, par Laval Agglomération, des frais et sujétions auxquels il est exposé dans l'exercice de ses fonctions à Laval Agglomération. Cette charge supplémentaire sera supportée en sa globalité par Laval Agglomération.

Si l'agent mis à disposition est investi d'un mandat représentatif, il conserve les droits attachés à ce mandat dans le cadre de l'exercice de son activité.

Après accord du représentant de Laval Agglomération, la collectivité prend les décisions relatives aux autorisations de travail à temps partiel, conformément aux dispositions réglementaires à l'octroi du temps partiel.

Noémie SZEJNMAN bénéficie également du droit à la formation tel qu'il est défini par les textes statutaires et réglementaires en vigueur.

Ses demandes de formation sont validées et prises en charge par Laval Agglomération, à l'exception du Congé de Formation Professionnelle (CFP) ou des actions relevant du compte personnel de formation qui restent à la charge de la collectivité.

ARTICLE N°3 : Contrôle et évaluation de l'activité

Noémie SZEJNMAN bénéficie au minimum d'un entretien professionnel annuel avec Mme Clarisse DIRE, directrice lecture publique et patrimoine, à l'issue duquel un rapport sur la manière de servir est établi et sur lequel Noémie SZEJNMAN peut porter des observations.

Ce rapport est ensuite transmis à la collectivité.

ARTICLE N°4 : Conditions de réintégration /fin de la mise en disposition

La mise à disposition peut prendre fin avant le terme qui lui a été fixé à la demande de l'une des parties à la présente convention ou de l'agent lui-même, sous réserve de l'exécution d'un préavis de 3 mois à compter de la notification de la décision d'interruption. Ce délai peut être réduit d'un commun accord entre les parties.

En cas de faute disciplinaire dûment constatée, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition par accord entre la collectivité et Laval Agglomération. Dans ce cas, le représentant de Laval Agglomération communique préalablement à la collectivité les éléments constitutifs de la faute. La procédure disciplinaire est mise en œuvre par la collectivité, conformément aux dispositions statutaires et réglementaires en vigueur.

Noémie SZEJNMAN est alors réintégrée sur un emploi correspondant à son grade et ses qualifications.

ARTICLE N°5 : Remboursement et modalités de rémunération

Noémie SZEJNMAN continue de bénéficier de sa rémunération correspondant à son grade d'origine : traitement de base, régime indemnitaire, indemnité de résidence, supplément familial, indemnités et primes liées à l'emploi.

Laval Agglomération rembourse à la collectivité les dépenses relatives à la rémunération y compris les charges et taxes de toute nature assises sur cette rémunération, ainsi que les dépenses de service de santé au travail, les congés rémunérés, les congés de maladie ordinaire et les frais de sujétions auxquels l'agent est exposé dans l'exercice de ses fonctions.

La collectivité conserve à sa charge toutes les dépenses relatives aux absences maladie, autres que celle de la maladie ordinaire.

Ce remboursement est effectué sur production d'un état justificatif détaillé et nominatif, comportant la rémunération brute, les bases, les taux, les tranches, etc.

Cet état doit parvenir trimestriellement dans le délai maximum de 30 jours à compter du dernier jour du trimestre. L'état récapitulatif des charges de caractère annuel est produit avant le 31 janvier de l'exercice suivant.

Le remboursement est effectué dans un délai de 50 jours maximum à réception de l'état trimestriel.

Laval Agglomération assure la prise en charges des dépenses occasionnées pour les actions de formations dont il fait bénéficier l'agent, ainsi que les frais de déplacement, sujétions ou heures supplémentaires effectuées dans le cadre de ses missions.

ARTICLE N°6 : Cessation et dénonciation de la convention

Au terme des 3 ans de mise à disposition, lorsque la mission se prolonge, et s'il existe un cadre d'emploi de niveau comparable au sein de Laval Agglomération, Noémie SZEJNMAN se voit proposer une mutation, un détachement ou une intégration directe.

Laval Agglomération peut également le faire avant le terme de la convention. Celle-ci prend alors fin de plein droit.

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties en cas de non-respect des clauses énoncées ci-dessus, moyennant le respect d'un délai de trois mois.

ARTICLE N°7 : Contentieux

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

Fait en autant d'exemplaires que de parties et un pour l'enregistrement.

Fait à LAVAL, le

L'agent certifie avoir pris connaissance de cette convention, et être en accord avec les dispositions énumérées.

Notifié le :

Noémie SZEJNMAN

Le président,
pour le président et par délégation,
le directeur général des services,


Fabrice MARTINEZ

Le maire,
pour le maire et par délégation,
la directrice des ressources humaines,

Marie-Charlotte MÉNARD

FICHE DE POSTE

Fiche révisable en fonction des nécessités de service

	
LE POSTE	
Intitulé	Responsable de la Lecture publique
Nature et caractéristiques	Filière Culturelle – Cadre d'emplois Conservateur territorial des bibliothèques – Temps complet
	<input type="checkbox"/> ACMO

L'AGENT	
Nom-prénom	Noémie Szejnman
Statut, catégorie, grade, temps de travail	Contractuel – Catégorie A+ - 100%

PRÉSENTATION DU SERVICE	
Nom du service	Service Lecture publique
Mission principale de la direction	Offrir à tous les publics un accès aux espaces, collections et prestations des bibliothèques Programmer des animations et des actions de développement de la lecture Accompagner les évolutions technologiques pour l'accès aux documents
Supérieur hiérarchique direct	Clarisse Dire

MISSIONS ET ACTIVITES DU POSTE	
Mission générale du poste	<ul style="list-style-type: none"> • Sous l'autorité de la Directrice de la Lecture publique et du Patrimoine, construire et mettre en œuvre le projet de service • Assurer le management des équipes de la Bibliothèque Albert Legendre, de la Médiathèque Saint-Nicolas et du Médiabus
Activités principales	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonner l'élaboration du projet de service de la Lecture publique et veiller à sa mise en œuvre. • Encadrer, animer, et coordonner l'activité du service Lecture publique sur les deux sites et hors-les-murs. • En lien avec les agents concernés et l'équipe de direction, assurer la gestion quotidienne de l'activité du service (accueil du public, services au public, collections, action culturelle, partenariats)
Activités secondaires	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer le pilotage technique, administratif et financier du service • Assurer la responsabilité des locaux, la sécurité des agents et du public • Élaborer une stratégie de conservation et de valorisation du fonds patrimonial • Participer aux projets transversaux au Département Culture • Participer à la construction et aux projets du réseau La Bib • Encadrer de manière fonctionnelle la bibliothèque communautaire du 40 et coordonner son installation (développement des collections, suivi des activités et de la fréquentation). Mise à disposition à 5% pour Laval agglomération.
Relations de travail (fonctionnelles internes)	Échanges réguliers avec les autres services de la collectivité et avec les prestataires de services / partenaires et usagers (DRAC, Département,

FICHE DE POSTE

Fiche révisable en fonction des nécessités de service

et externes)	Ministère de la Culture...) Relations fréquentes avec les autres agents et/ou les cadres de la direction
COMPETENCES ET QUALITES REQUISES	
Les savoirs (connaissances théoriques)	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du fonctionnement des collectivités territoriales et du secteur culturel • Connaissance des enjeux et des cadres réglementaires des politiques patrimoniales et culturelles • Maîtrise de la gestion de projet, capacité à coordonner des projets multi partenariales • Maîtrise des diagnostics de territoire • Techniques de management
Les savoir-faire (être capable de...)	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité à animer et fédérer les équipes autour de projets • Capacité à travailler en transversalité et à piloter des projets
Les savoir – être (qualités nécessaires)	Qualités relationnelles et fort intérêt pour le travail en mode transversal et collaboratif Rigueur, discrétion professionnelle

CONDITIONS DE TRAVAIL – CONTRAINTES DU POSTE
Pénibilité liée au travail prolongé sur écran Déplacements sur le territoire

ENVIRONNEMENT DU POSTE	
Type d'emploi	Permanent
Catégorie CNRACL	SÉDENTAIRE
Moyens mis à disposition	Progiciels spécifiques Outils bureautiques

Certifie avoir pris connaissance du poste le

Signature de l'agent

Signature du supérieur hiérarchique