

# PROCÈS - VERBAL CONSEIL D'ADMINISTRATION Séance du 31/05/2022

Le Conseil d'administration du Centre de Gestion s'est réuni le mardi 31 mai 2022 à 09 h 30, Immeuble HORIOPOLIS - rue du Cardinal Richaud à BORDEAUX-LAC, sous la présidence de **Monsieur Roger RECORS**, Président.

## PRÉSENTS

- M. BILLOUX Roger, Conseiller municipal de PINEUILH
- Mme BRISSON Sylvie, Maire de YVRAC
- M. CHARRIER Alain, Conseiller départemental
- M. DAIRE Christian, Maire de TOULENNE
- M. DUPRAT Christophe, Maire de SAINT AUBIN DE MÉDOC
- M. DURANT Marcel, Maire de FRONSAC
- Mme EYHERAMONNO Mauricette, Conseillère communautaire de la Communauté de communes du Fronsadais
- Mme GANTCH Chantal, Maire de SAVIGNAC DE L'ISLE
- Mme LARRUE Marie, Maire de LANTON
- Mme LE YONDRE Nathalie, Maire de AUDENGE
- Mme LEMAIRE Anne-Marie, Membre du Conseil d'administration du CCAS de VILLENAVE D'ORNON
- M. MANO Alain, Conseiller communautaire de la COBAN
- M. MAU Didier, Président de la Communauté de communes Médoc-Estuaire
- M. MINCOY Jean, Maire de CISSAC-MÉDOC
- Mme VIANDON Catherine, Conseillère municipale de SAINT GERMAIN DU PUCH
- Mme ZAMBON Josiane, Maire de SAINT LOUIS DE MONTFERRAND

## REPRÉSENTÉS

- M. DELUGA François, Maire de LE TEICH (*procuration à M. RECORS*)
- Mme DUCOURTIOUX Nadine, Maire de ARSAC (*procuration à M. MAU*)
- M. EGRON Jean-François, Président du CCAS de CENON (*procuration à M. CHARRIER*)
- M. GAZEAU Francis, Maire de CADAUJAC (*procuration à M. DURANT*)
- M. MONTION Alain, Maire de SAINT ROMAIN LA VIRVEE (*procuration à M. MINCOY*)
- M. PAIN Cédric, Maire de MIOS (*procuration à M. MANO*)
- M. POIGNONEC Michel, Maire-adjoint de VILLENAVE D'ORNON (*procuration à Mme LEMAIRE*)
- M. SALLABERRY Emmanuel, Président du CCAS de TALENCE (*procuration à M. DUPRAT*)
- M. SIRDEY Denis, Maire-adjoint de LIBOURNE (*procuration à Mme GANTCH*)

## EXCUSÉS

- Mme ANFRAY Stéphanie, Conseillère régionale
- M. ARFEUILLE Arnaud, Conseiller départemental
- M. ASTIER Dominique, Maire-adjoint de CENON
- Mme BOULTAM Yasmina, Conseillère régionale
- Mme BOURSEAU Christiane, Maire de VIRSAC
- M. DENOYELLE Stéphane, Maire de SAINT PIERRE D'AURILLAC
- Mme PALIN Karine, Maire de SOUSSANS
- M. ROBERT Fabien, Conseiller régional
- Mme SAINTOUT Michelle, Maire de SAINT ESTEPHE
- M. VIANDON Christophe, Conseiller départemental

**SECRÉTAIRE DE SÉANCE** : Mme Marie LARRUE, Maire de LANTON

**PAYEUR** : M. DECROS Henri, Payeur Départemental de la Gironde, absent

Monsieur Roger RECORS remercie de leur présence les membres du Conseil d'administration et leur souhaite la bienvenue. Le compte-rendu de la séance du 29 mars 2022 est adopté à l'unanimité des membres présents ou représentés. Il est passé ensuite à l'ordre du jour fixé par le bureau du Conseil d'administration le 27 avril 2022 et qui appelle la discussion sur les questions suivantes :

# Délibération n° DE-0018-2022

## Objet : Rapport d'activité 2021

En application de l'article 27 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, le Président soumet aux membres du Conseil d'administration le rapport annuel d'activité pour 2021.

Le document soumis peut appeler quelques commentaires.

### 1) Des points forts de l'année 2021

Il convient de souligner l'importance, autant symbolique que technique, de l'adoption en 2021 de leur schéma régional de coordination de mutualisation et de spécialisation par les douze centres de gestion de la région Nouvelle-Aquitaine.

Au-delà du seul respect de la loi de transformation de la fonction publique, ce schéma s'appuie sur les acquis d'une coopération régionale active et affirme une volonté partagée de poursuivre son développement.

De nouveaux services mutualisés entre centres de gestion se sont mis en place en 2021 et c'est dans le cadre régional que sont engagées certaines réflexions stratégiques.

Sans surprise, l'année sera aussi restée marquée par les conséquences de la crise sanitaire.

### 2) L'activité régulière de l'établissement

Quelques réalisations de l'année peuvent être particulièrement signalées :

- Pour la Direction du Conseil et des Actions Statutaires :
  - La diffusion d'un nouveau mensuel d'actualité pour les collectivités (le MAG RH) ;
  - L'aboutissement du changement du logiciel métier carrière/paie ;
  - L'engagement des travaux préparatoires et la concertation syndicale en vue des élections professionnelles du 8 décembre 2022.
- Pour la Direction des Mobilités et de l'Emploi Territorial :
  - La mise en œuvre d'un service mutualisé concours et examens avec sept centres de gestion partenaires ;
  - La proposition aux collectivités d'une nouvelle mission de conseil en recrutement.
- Pour la Direction de la Santé et Sécurité au Travail :
  - La définition d'une nouvelle offre de service pluridisciplinaire de prévention et santé au travail ;
  - L'expérimentation d'accompagnements personnalisés retraites.
- Pour les ressources internes
  - La construction d'un plan de transformation numérique 2021-2026 ;
  - L'adoption d'une organisation renouvelée (durée de travail, télétravail, régime indemnitaire) entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022 intégrant un élargissement des horaires d'ouverture des services du Centre de Gestion.

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

## **APPROUVE**

- Le rapport d'activité pour 2021.

## Délibération n° DE-0019-2022

### Objet : Taux des cotisations et contributions au CDG pour 2023

Le Président rappelle aux membres présents qu'en vertu des dispositions de l'article L.452-28 du Code général de la fonction publique, les taux des cotisations, tout comme celui de la contribution versée par les collectivités non affiliées adhérentes au « socle commun », sont fixés par le Conseil d'administration au plus tard le 30 novembre de l'année précédant l'exercice.

Le Président rappelle également que les taux des cotisations dues par les collectivités affiliées sont inchangés depuis 1988 et que le taux de la contribution due par les collectivités non affiliées adhérentes au socle commun de missions a été fixé en 2013 pour application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Il est proposé au Conseil d'administration de maintenir ces taux pour l'exercice budgétaire 2023.

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

### **DÉCIDE**

- de maintenir, pour l'exercice budgétaire 2023, les différents taux de cotisations précédents tels que définis par la délibération du Conseil d'administration en date du 22 décembre 1987 et régulièrement reconduits depuis,
- de maintenir, pour l'exercice budgétaire 2023, le taux de contribution au socle commun de missions pour les collectivités non affiliées tel que défini par délibération du Conseil d'administration en date du 25 novembre 2013.

## Délibération n° DE-0020-2022

### Objet : Paies informatisées – tarification 2023

Le Président rappelle aux membres du Conseil d'administration que le Centre de Gestion propose aux collectivités, dans le cadre d'un service facultatif, une prestation de traitement informatisé de la paie des personnels.

A l'instar du fonctionnement d'autres services facultatifs, les conventions par lesquelles les collectivités adhèrent à ce service, prévoient une tarification forfaitaire des prestations réalisées et la faculté d'une revalorisation du tarif appliqué sur décision du Conseil d'administration.

La tarification des prestations s'appuie sur une prise en compte forfaitaire des dossiers (collectivité et agents) lors de l'adhésion initiale au service puis sur une tarification forfaitaire par bulletin de salaire réalisé.

Afin de garantir l'équilibre de fonctionnement du service, il est proposé au Conseil d'administration de porter le prix du bulletin de salaire réalisé de 7 € à 7,50 € à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Ceci représente une augmentation de 7,14 % correspondant à la prise en compte de l'augmentation des dépenses de fonctionnement du service liées d'une part, à l'évolution des prix des services informatiques, de la masse salariale ainsi que des fournitures et, d'autre part :

- A la généralisation de la nouvelle norme pour les déclarations sociales des salaires DSN (Déclaration Sociale Nominative) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour l'ensemble des collectivités et établissements publics ;

- A la dématérialisation des outils de transmission des consignes de paie (création d'un nouveau e-service pour les collectivités et établissements adhérents) ;
- A la dématérialisation des documents de salaire (mise en place du cloud paie totalement sécurisé permettant de télécharger tous les documents et fichiers de paie) ;
- A l'évolution de l'offre de service (ouverture de l'extranet absences et paie).

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

## **DÉCIDE**

- De fixer à 7,50 € par bulletin de salaire édité, le tarif de la prestation « paies informatisées » à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;

# Délibération n° DE-0021-2022

## **Objet : Service de remplacement et renfort : tarification**

Le Président rappelle aux membres du Conseil d'administration que, par les délibérations n° DE-0043-2013 du 25 novembre 2013 et n° DE-0029-2016 du 27 juin 2016, un service de remplacement et renfort a été créé au 1er janvier 2014 sur la filière administrative et que, par délibération n° DE-0022-2020 du 8 juillet 2020, au terme d'une expérimentation d'un an, ce service a été ouvert à toutes les filières professionnelles de la fonction publique territoriale, sauf filières sécurité (police municipale et pompiers) et a adopté un dispositif de portage administratif et salarial, au profit des collectivités adhérentes.

Le Président rappelle aux membres de l'assemblée qu'il revient au Conseil d'administration de définir les tarifs applicables aux missions facultatives exercées à la demande des collectivités.

S'agissant du service de remplacement et renfort, ses prestations sont aujourd'hui financées par les collectivités bénéficiaires sur la base d'une tarification forfaitaire assise sur les heures réellement effectuées dans les collectivités par les agents de remplacement ou de renfort.

Ce mécanisme de tarification forfaitaire permet de faciliter la gestion administrative de l'activité du service et d'améliorer la prévisibilité du coût d'une mission de remplacement ou de renfort pour la collectivité utilisatrice qui réglera au Centre de Gestion un prix directement proportionné à la réalité de la mission effectuée.

La même tarification peut aussi bien concerner le placement d'un agent de remplacement ou de renfort que le portage administratif et salarial de contrat. Toutefois, dans le premier cas, un forfait supplémentaire lié à la recherche du candidat selon le profil souhaité par la collectivité est appliqué.

Au cours du premier semestre 2022, le montant du SMIC brut horaire a connu deux revalorisations successives :

- Au 1er janvier 2022, le montant brut du SMIC horaire a en effet été revalorisé de 0,9% passant ainsi de 10,48€ à 10,57€, soit 1 603,12 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires (au lieu de 1 589,47 €), l'indice majoré servant de base au calcul de la rémunération des agents contractuels recrutés par le service de remplacement et renfort est passé de 340 à 343 ;

- Au 1er mai 2022, le montant brut du SMIC horaire a été de nouveau revalorisé de 2,65% passant de 10,57 € à 10,85 €, soit 1 645,58 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires (au lieu de 1 603,12 €), l'indice majoré servant de base au calcul de la rémunération des agents contractuels recrutés par le service de remplacement et renfort est passé de 343 à 352.

Par conséquent, compte tenu de l'évolution des charges salariales des agents (augmentation de 12 points d'indice du traitement minimum garanti) et des charges de fonctionnement du service et afin de tendre vers l'équilibre financier, le Président propose les grilles tarifaires exposées ci-après.

Les différents forfaits horaires ont été déterminés sur la base des données réelles de fonctionnement du service et des éléments exposés ci-dessus afin d'aboutir à la couverture des dépenses de fonctionnement du service.

Les tarifs proposés sont repris dans le tableau ci-dessous. Ils comprennent la tarification existante des missions (tarifs actuels) et celle proposée (nouveaux tarifs).

<b>TARIFS DES MISSIONS DE REMPLACEMENT OU DE RENFORT (FORFAITS HORAIRES)</b>		
<b>Mission de remplacement ou de renfort avec recherche et proposition de profils</b>		
<b>Toutes filières (*)</b>	<b>Tarifs actuels</b>	<b>Nouveaux tarifs proposés au 1/07/2022</b>
Mission d'un agent de catégorie A « <i>Profil renforcé</i> »	Forfait horaire de 40 € + 140 € de frais de recherche de candidat	Forfait horaire de 40 € + 140 € de frais de recherche de candidat
Mission d'un agent de catégorie A « <i>Profil intermédiaire</i> »	Forfait horaire de 35 € + 140 € de frais de recherche de candidat	Forfait horaire de 35 € + 140 € de frais de recherche de candidat
Mission d'un agent de catégorie A « <i>Profil classique</i> »	Forfait horaire de 29 € + 140 € de frais de recherche de candidat	Forfait horaire de 29,50 € + 140 € de frais de recherche de candidat
Mission d'un agent de catégorie B « <i>Profil renforcé</i> »	Forfait horaire de 28 € + 140 € de frais de recherche de candidat	Forfait horaire de 28,50 € + 140 € de frais de recherche de candidat
Mission d'un agent de catégorie B « <i>Profil intermédiaire</i> »	Forfait horaire de 27 € + 140 € de frais de recherche de candidat	Forfait horaire de 27,50 € + 140 € de frais de recherche de candidat
Mission d'un agent de catégorie B « <i>Profil classique</i> »	Forfait horaire de 26 € + 140 € de frais de recherche de candidat	Forfait horaire de 26,50 € + 140 € de frais de recherche de candidat
Mission d'un agent de catégorie C « <i>Profil renforcé</i> »	Forfait horaire de 25,50 € + 140 € de frais de recherche de candidat	Forfait horaire de 26 € + 140 € de frais de recherche de candidat
Mission d'un agent de catégorie C « <i>Profil classique</i> »	Forfait horaire de 24,50 € + 140 € de frais de recherche de candidat	Forfait horaire de 25 € + 140 € de frais de recherche de candidat

<b>Portage administratif et salarial de contrat</b>		
<b>Toutes filières (*)</b>	<b>Tarifs actuels</b>	<b>Tarifs proposés au 1/07/2022</b>
Mission d'un agent de catégorie A « <i>Profil renforcé</i> »	Forfait horaire de 40 €	Forfait horaire de 40 €
Mission d'un agent de catégorie A « <i>Profil intermédiaire</i> »	Forfait horaire de 35 €	Forfait horaire de 35 €
Mission d'un agent de catégorie A « <i>Profil classique</i> »	Forfait horaire de 29 €	Forfait horaire de 29,50 €
Mission d'un agent de catégorie B « <i>Profil renforcé</i> »	Forfait horaire de 28 €	Forfait horaire de 28,50 €
Mission d'un agent de catégorie B « <i>Profil intermédiaire</i> »	Forfait horaire de 27 €	Forfait horaire de 27,50 €
Mission d'un agent de catégorie B « <i>Profil classique</i> »	Forfait horaire de 26 €	Forfait horaire de 26,50 €
Mission d'un agent de catégorie C « <i>Profil renforcé</i> »	Forfait horaire de 25,50 €	Forfait horaire de 26 €
Mission d'un agent de catégorie C « <i>Profil classique</i> »	Forfait horaire de 24,50 €	Forfait horaire de 25 €

Le forfait horaire, qui a été déterminé sur la base des 1 607 heures annuelles de travail effectif, couvre :

- Les éléments liés à la rémunération de l'agent : traitement indiciaire brut, droit à congés payés, supplément familial de traitement, compléments de rémunération (régimes indemnitaires dont l'indemnité de fin de contrat) ;
- Les éléments liés à la gestion administrative de l'agent : frais de visite médicale, frais de formation, dépenses liées à l'action sociale ou aux assurances ainsi que les charges de fonctionnement du service.

Les frais de recherche de candidat intègrent la sélection des candidatures, les temps d'entretien avec la collectivité pour préciser l'expression de son besoin, les temps d'échanges avec les candidats (entretiens physiques et téléphoniques), le traitement administratif de la demande de la collectivité et de la mise en rapport avec le candidat.

Ces tarifs pourront être actualisés par le Conseil d'administration pour tenir compte de l'évolution des charges salariales des agents et des charges de fonctionnement du service.

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

#### **APPROUVE**

- Les nouvelles grilles tarifaires du service de remplacement et renfort telles que proposées par le Président.

## **DIT QUE**

- Ces nouveaux tarifs entreront en vigueur pour la facturation liée aux contrats signés à partir du 1er juillet 2022.

## **Délibération n° DE-0022-2022**

### **Objet : Actualisation du tableau des effectifs**

Le Président expose aux membres de l'assemblée qu'il convient d'actualiser le tableau des effectifs du Centre de Gestion pour renforcer le service Prévention et recruter un conseiller en prévention des risques professionnels.

Il est proposé au Conseil d'administration de créer au tableau des effectifs un poste de technicien territorial (catégorie B) à temps complet.

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

### **DÉCIDE**

- La création au tableau des effectifs d'un poste permanent à temps complet de technicien territorial (catégorie B).
- D'inscrire au budget les crédits correspondants.

## **Délibération n° DE-0023-2022**

### **Objet : Adhésion à la convention d'adhésion au service chômage du Centre de Gestion de la Charente-Maritime (CDG 17)**

Le Président rappelle aux membres du Conseil d'administration que par délibération en date du 8 février 2018, le Centre de Gestion a décidé de conventionner avec le CDG 17 afin de lui confier le traitement et le suivi des demandes d'allocation chômage des collectivités et établissements publics amenés à verser des allocations chômage à leurs personnels involontairement privés d'emploi.

Le recours à la prestation proposée par le CDG 17 s'inscrivait, à l'époque, dans une volonté de mutualiser les outils et pratiques entre centres de gestion tout en allégeant les tâches de gestion administrative confiées au service.

Il est, pour l'heure, réservé aux seuls collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion qui bénéficient du soutien du Centre de Gestion dans la gestion des allocations chômage versées à leurs agents.

Compte tenu de l'augmentation significative des demandes d'accompagnement et face à la complexité de la réglementation relative à l'Assurance chômage, il est proposé d'étendre, par avenant, l'adhésion à la prestation du CDG 17 aux collectivités et établissements non affiliés au Centre de Gestion de la Gironde. Certains d'entre eux se sont déjà en effet rapprochés des centres de gestion pour bénéficier de leur accompagnement dans ce domaine.

L'ensemble des collectivités du département pourront ainsi bénéficier, à leur demande, du concours des centres de gestion pour le traitement de leurs dossiers d'indemnisation chômage, étant précisé que ce soutien fait l'objet, en parallèle, de la mise en œuvre prochaine d'une nouvelle mission facultative de « prestation chômage » par le Centre de Gestion de la Gironde.

Le Conseil d'Administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

## DÉCIDE

- De modifier, par voie d'avenant, la convention d'adhésion au service chômage proposée par le Centre de Gestion de Charente-Maritime afin de permettre l'intervention de celui-ci dans le traitement des dossiers d'indemnisation pour perte involontaire d'emploi des agents aux collectivités et établissements non affiliés au Centre de Gestion de la Gironde ;

## AUTORISE

- Le Président à discuter et conclure l'avenant correspondant.

# Délibération n° DE-0024-2022

## Objet : **Création d'une mission facultative « prestation chômage »**

Le Président rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le Centre de Gestion est sollicité par les collectivités sur l'application aux agents territoriaux de la réglementation de l'assurance chômage.

Ces derniers peuvent, en effet, être amenés, comme tout employeur public, à verser des allocations chômage à leurs personnels involontairement privés d'emploi dans les mêmes conditions que celles définies pour les salariés du secteur privé (*article L. 5424-1 du code du travail*).

Par délibération n° DE-0007-2018 en date du 8 février 2018, le Centre de Gestion a décidé de conventionner avec le Centre de Gestion de la Charente-Maritime (CDG 17) afin que ce dernier puisse assurer le traitement et le suivi des demandes d'allocation chômage transmises par les collectivités et établissements publics.

Le recours à ce partenariat s'inscrivait, à l'époque, dans une volonté de mutualiser les outils et pratiques entre centres de gestion tout en allégeant les tâches de gestion administrative confiées au service, l'intervention du CDG 17 pouvant utilement faciliter le travail des services du Centre de Gestion.

Réservée aux collectivités et établissements affiliés, cette prestation est, à l'heure actuelle, financièrement neutre pour les employeurs qui en bénéficient, le Conseil d'administration du Centre de Gestion ayant initialement fait le choix de ne pas répercuter le coût du traitement des dossiers facturé par le CDG 17 (*contrairement à d'autres centres de gestion*).

Ce dernier n'est d'ailleurs pas identifié comme prestataire de service par les collectivités du département qui adressent leurs demandes au service rémunération / chômage du Centre de Gestion, à charge pour celui-ci de transférer les dossiers après analyse et préparation des pièces justificatives.

L'accompagnement offert par le Centre de Gestion avec l'intervention du CDG 17 est apprécié des collectivités qui bénéficient d'un traitement rapide et fiable des dossiers d'indemnisation chômage leur permettant de réduire le risque contentieux face à une réglementation complexe et en évolution constante.

Le bilan d'activité fait cependant apparaître une très forte augmentation des demandes au cours des dernières années qui s'explique, en particulier, par l'impact des dernières réformes statutaires (*rupture conventionnelle, ruptures liées à l'indisponibilité physique*).



Le coût financier direct des prestations pour le Centre de Gestion a ainsi augmenté de plus de 300 % depuis 2019 et ne tient pas compte de la charge salariale liée au fonctionnement de la mission (*gestion administrative et préparation des dossiers avant transmission au CDG 17*) qui représente environ 25 % d'un équivalent temps plein.

Compte tenu de ce contexte, il est proposé au Conseil d'administration de revoir les modalités d'organisation et de financement de cette mission afin de garantir l'équilibre de fonctionnement du service étant rappelé que cet accompagnement technique à la gestion des indemnités chômage ne relève pas des missions obligatoires des centres de gestion.

Il est ainsi envisagé :

- De créer une nouvelle mission facultative pour le traitement des dossiers d'indemnité chômage avec adhésion par conventionnement et facturation des prestations offertes sur la base de la grille tarifaire établie par le Conseil d'administration du CDG 17 pour les collectivités et établissements qui ne lui sont pas affiliés ;
- D'en élargir le bénéfice aux collectivités et établissements non affiliés au Centre de Gestion.

L'objectif de cette prestation est de venir en aide aux collectivités face à la complexité de la réglementation chômage tout en valorisant le partenariat avec le CDG 17 qui intervient aujourd'hui comme prestataire de service pour le compte de 23 centres de gestion adhérant à son service chômage.

La prestation sera directement exercée par le CDG 17 auquel les collectivités adresseront leurs demandes. La contrepartie financière demandée aux collectivités pour la réalisation des prestations correspondra à la répercussion du coût facturé par le CDG 17. Le Centre de Gestion pour, sa part, percevra un droit d'adhésion forfaitaire annuel pour la gestion administrative de la mission, variable selon la strate des collectivités.

Cette mission sera lancée au 1<sup>er</sup> janvier 2023 avec des dispositions transitoires pour les demandes de collectivités établissements en cours d'instruction.

Le Conseil d'Administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

## **DÉCIDE**

- De créer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, une nouvelle mission facultative « Prestation chômage » à laquelle les collectivités et établissements de Gironde peuvent adhérer par voie de convention (*dont le modèle est annexé à la présente délibération*) ;
- De soumettre l'adhésion à cette mission facultative de « prestation chômage » au versement d'un droit forfaitaire annuel d'adhésion tel qu'exposé dans l'annexe tarifaire de la présente délibération ;
- De prévoir, pour les collectivités et établissements adhérents à la mission, une tarification unitaire des différentes prestations telle qu'exposée dans l'annexe tarifaire de la présente délibération établie sur la base des tarifs appliqués par le Centre de Gestion de la Charente-Maritime. Etant précisé que le Centre de Gestion réclamera auprès des collectivités la somme qu'il aura préalablement versée au CDG 17 en contrepartie des prestations réalisées.
- D'actualiser les montants des droit d'adhésion et tarification des prestations à l'occasion des modifications de tarif décidées par le CDG 17 pour la réalisation de ses prestations.

# Délibération n° DE-0025-2022

## **Objet : Élections professionnelles – Composition et mode de fonctionnement du Comité Social Territorial (CST) placé près le Centre de gestion**

Dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles du 8 décembre 2022 et de la mise en place du nouveau Comité social territorial compétent dans le ressort du Centre de Gestion pour les collectivités affiliées employant moins de 50 agents ainsi que pour le Centre de Gestion lui-même, il revient au Conseil d'administration de déterminer le nombre de sièges de représentants du personnel ainsi que le mode de fonctionnement de ce Comité social territorial.

Compte-tenu des effectifs recensés dans le périmètre de compétence du Comité social territorial, il est proposé de conserver un nombre identique de représentants du personnel à celui retenu lors du dernier mandat du Comité technique, fixé à 8 représentants titulaires du personnel.

Ce nombre conditionnera la composition du Comité social territorial entre représentants titulaires et suppléants, et entre représentants du personnel et de la collectivité.

Il est précisé que le paritarisme numérique entre les deux collèges, de même que le recueil du vote des représentants de la collectivité, ne sont pas obligatoires.

Pour autant, il est proposé au Conseil d'administration de reprendre les modalités actuelles de fonctionnement du Comité technique placé près le Centre de Gestion en décidant d'une part, d'une composition paritaire du Comité social territorial avec un nombre égal de représentants des collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion et de représentants du personnel, et, d'autre part, du recueil du vote du collège employeurs.

Consultées dans le cadre des travaux préparatoires aux scrutins, les organisations syndicales se sont majoritairement exprimées en faveur de ces propositions.

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L. 251-5 à L.251-10 ;

Vu le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et notamment ses articles 4 et suivants ;

Considérant que l'effectif apprécié au 1er janvier 2022 servant à déterminer le nombre de représentants titulaires du personnel est de 6203 agents ;

Considérant que la consultation des organisations syndicales est intervenue le 10 février 2022 soit 6 mois au moins avant la date du scrutin ;

Sur le rapport du Président après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

### **FIXE**

- à 8, le nombre de représentants titulaires du personnel au sein du Comité social territorial (et un nombre égal de représentants suppléants).

### **DÉCIDE**

- d'une composition paritaire du Comité social territorial en fixant un nombre de représentants des collectivités égal à celui des représentants du personnel, à savoir 8 représentants titulaires (et autant de suppléants),

- du recueil du vote du « collège employeurs », avec le recueil par le Comité social territorial de l'avis des représentants des collectivités en complément de l'expression de l'avis des représentants du personnel.

## Délibération n° DE-0026-2022

### Objet : **Prévention et Santé au travail : actualisation de l'offre de service**

Par délibération n° DE-0046-2021 du 15 décembre 2021, le Conseil d'administration a approuvé la mise en place d'une offre globale de service en matière de prévention et de santé au travail avec la création d'un socle de prestations de base, un socle de prestations étendu pour les collectivités affiliées dont l'effectif est inférieur ou égal à 10 agents et l'accès à des prestations complémentaires pour renforcer la prévention et répondre à des problématiques spécifiques.

Une tarification a été établie avec l'instauration d'un forfait annuel assis sur l'effectif des agents de la collectivité.

Le calendrier initial de déploiement de cette nouvelle offre de service aux collectivités était envisagé au 1<sup>er</sup> avril 2022.

Mais des textes réglementaires attendus avec de nouvelles dispositions en matière de prévention et de santé dans la fonction publique sont parus tardivement :

- le décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels modifie notamment les règles d'actualisation du document unique pour les collectivités de moins de 11 agents qui ne sont plus tenues de le réviser tous les ans.

- le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif à la médecine de prévention dans la fonction publique territoriale avec notamment la valorisation de la pluridisciplinarité et l'affirmation des fonctions d'animation et de coordination du médecin du travail ainsi que de nouvelles dispositions concernant la création de visites d'information et de prévention en lieu et place des visites médicales actuelles.

Aussi, il conviendrait, d'une part, d'adapter le tableau des prestations pour la surveillance médicale et la gestion du document unique et, d'autre part, de compléter l'offre avec des interventions d'un psychologue du travail et ainsi renforcer l'équipe pluridisciplinaire conformément au projet initial et dans l'esprit du dernier décret. Une nouvelle description actualisée de l'offre de service est donc proposée ; celle-ci anticipe la perspective de prestations complémentaires pouvant s'y ajouter à terme.

Il est proposé de différer la proposition de cette nouvelle offre de service pour un conventionnement avec les collectivités au 1<sup>er</sup> janvier 2023, le modèle de fonctionnement actuel des services concernés et les tarifications associées ayant vocation à disparaître.

Une campagne de promotion de la nouvelle offre de service et d'adhésion des collectivités est prévue de septembre à décembre, avec des réunions territorialisées et des webinaires pour les élus et les services des collectivités.

Pour tenir compte de l'évolution de l'offre de service dans son volet d'accompagnement psychologique au travail, de l'incidence des augmentations récentes et à venir de la masse salariale qui constitue plus de 80 % du coût du service, il est proposé d'appliquer le forfait annuel précisé dans la première délibération dans le cadre de l'évolution de l'équipe pluridisciplinaire, soit 63 € par agent, et d'actualiser les tarifs fixés pour tenir compte de l'augmentation des charges salariales en 2022 selon le barème suivant :

- Forfait annuel par agent :
  - 65 € pour les collectivités et établissements affiliés ;

- 97 € pour les collectivités et établissements non affiliés ;
  - 112 € pour l'Etat et les autres organismes publics.
- Prestations complémentaires :
    - 380 € pour une demi-journée d'intervention et 600 € pour une journée ;

Pour une adhésion en cours d'année après le 30 juin, il est proposé un tarif adapté la première année :

- 40 € pour les collectivités et établissements affiliés ;
- 56 € pour les collectivités et établissements non affiliés ;
- 63 € pour l'Etat et les autres organismes publics.

Par ailleurs, pour tenir compte de la spécificité des agents saisonniers, il est proposé de définir un tarif par agent adapté pour les visites d'information et de prévention fixée à 50 €.

Le Président proposera aux collectivités les documents conventionnels adaptés conformes aux choix du Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

## DÉCIDE

- D'approuver le lancement effectif de l'offre de service de prévention et de santé au travail au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;
- D'arrêter en conséquence, à la même date de proposer les prestations actuelles des services de médecine professionnelle et préventive et de conseil en prévention ;
- D'approuver le tableau des prestations de l'offre de service annexé à la délibération ;
- D'appliquer pour cette offre de service une tarification sur la base d'un forfait annuel par agent :
  - 65 € pour les collectivités et établissements affiliés ;
  - 97 € pour les collectivités et établissements non affiliés ;
  - 112 € pour l'Etat et les autres organismes publics.
- De fixer le tarif des prestations complémentaires à 380 € pour une demi-journée d'intervention et 600 € pour une journée ;
- De fixer le tarif pour les visites d'information et de prévention des agents saisonniers à 50 € ;
- D'instaurer un tarif adapté la première année pour une adhésion après le 30 juin :
  - 40 € pour les collectivités affiliées ;
  - 56 € pour les collectivités non affiliées ;
  - 63 € pour l'Etat et les autres organismes publics.

## Délibération n° DE-0027-2022

**Objet : Convention de partenariat Prévention, Santé et Qualité de Vie au Travail (PSQVT) avec Territoria Mutuelle**

Le Président expose aux membres présents que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde a reçu une proposition de partenariat de Territoria Mutuelle avec qui, par ailleurs, une convention de participation a été signée jusqu'en 2026 dans le cadre de la Protection

Sociale Complémentaire pour la prévoyance en faveur des agents de l'établissement et des collectivités qui lui ont donné mandat et ont souhaité adhérer à cette dernière.

Cette collaboration est sans surcoût pour le CDG ; il s'agit pour Territoria Mutuelle de mettre à sa disposition une offre de « prévention » et de services spécifiques et adaptés à ses besoins.

Ce partenariat n'est en rien exclusif et il est susceptible de compléter utilement les actions déjà menées par le CDG en direction des collectivités et de leurs agents.

Au travers d'une convention, Territoria Mutuelle s'engage en matière de :

- Sensibilisation à l'activité physique en milieu professionnel notamment, en prenant en charge une session de formation destinée à un groupe « d'agents prescripteurs » et en fournissant des supports (guide et fiches),
- Un soutien financier à hauteur de 1 500 € chaque année pour une action de prévention choisie,
- Etude concertée aboutissant à la définition d'un indice de bien-être au travail « IBET »,
- Partage d'expérience et rencontres au travers notamment d'un réseau national de préventeurs.

Cette collaboration pouvant apporter des ressources supplémentaires pour mener des actions en cohérence avec les projets suivis par l'établissement, il est proposé au Conseil d'administration de répondre favorablement à la sollicitation de Territoria Mutuelle.

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

#### **DÉCIDE**

- de conventionner avec la Territoria Mutuelle pour la mise en œuvre du partenariat Prévention, Santé et Qualité de Vie au Travail (PSQVT).

#### **AUTORISE**

- le Président à discuter et conclure la convention correspondante.

## **Délibération n° DE-0028-2022**

### **Objet : Convention de partenariat MNT**

Le Président expose aux membres présents que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde a reçu une proposition de partenariat de la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT).

Cette collaboration est sans surcoût pour le CDG ; il s'agit pour la MNT de mettre à sa disposition des moyens humains et techniques afférents à son dispositif d'accompagnement social et de prévention.

Ce partenariat n'est en rien exclusif et il est susceptible de compléter utilement les actions déjà menées par le CDG en direction des collectivités et des agents du CDG.

Au travers d'une convention, le CDG pourra avoir accès aux dispositifs suivants :

- un accompagnement social en donnant accès aux agents à une plateforme d'assistance animée par une équipe de travailleurs sociaux (pas de limite en nombre d'appels par agent),
- un service d'écoute psychologique via une ligne d'écoute (MNT psy) animée par une équipe de psychologues (limité à 5 appels par agent par année civile),
- le service prévention avec lequel des projets communs avec le CDG pourront être définis et retranscrits dans le cadre d'un plan d'action annuel.

Cette collaboration pouvant apporter des ressources supplémentaires pour mener des actions en cohérence avec les projets suivis par l'établissement, il est proposé au Conseil d'administration de répondre favorablement à la sollicitation de la MNT

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

#### **DÉCIDE**

- de conventionner avec la MNT pour la mise en œuvre du partenariat en prévention, accompagnement social et soutien psychologique.

#### **AUTORISE**

- le Président à discuter et conclure la convention correspondante.

## **Délibération n° DE-0029-2022**

### **Objet : Carte d'achat prolongation**

Le Président rappelle aux membres du Conseil d'administration que, par délibération n° DE-0010-2018 du 8 février 2018, le Conseil d'administration a adopté le principe de la carte d'achat proposé par la Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes.

Il est rappelé que la carte d'achat est utilisée pour le règlement direct des frais de transport et d'hébergement par l'établissement dans le cadre de déplacements professionnels des administrateurs ou des agents du Centre de Gestion et permet d'obtenir des tarifs avantageux.

La mise en œuvre et les économies réalisées durant la période écoulée sont complètement satisfaisantes.

Le contrat liant le Centre de Gestion avec la Caisse d'épargne sera échu au 31 mai 2022.

Il est proposé au Conseil d'administration de renouveler la solution actuelle pour une durée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022 (durée maximale).

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

#### **APPROUVE**

- le renouvellement du contrat de carte d'achat avec la Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes,

#### **AUTORISE**

- le Président à signer les documents contractuels entre le Centre de Gestion et la Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes,
- et à actualiser la désignation du gestionnaire de la solution et les porteurs de carte d'achat au sein de l'établissement.

# Délibération n° DE-0030-2022

## Objet : **Coût lauréat 2021 – concours et examens professionnels**

Le Président expose aux membres présents que l'article L. 452-46 du Code général de la fonction publique stipule qu'en l'absence de convention une collectivité non affiliée qui recrute un lauréat inscrit sur une liste d'aptitude tenue par le Centre de Gestion rembourse à ce dernier une somme égale aux frais d'organisation du concours ou de l'examen professionnel rapportés au nombre de candidats déclarés aptes par le jury.

L'article 47-1 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestion dispose quant à lui, que la demande de remboursement du Centre de Gestion s'appuie sur la délibération du Conseil d'administration qui arrête pour chaque lauréat, le coût réel du concours.

Le coût réel des opérations est également pris en compte pour les aspects financiers des conventions que le Centre de Gestion peut passer avec d'autres centres de gestion, collectivités ou établissements publics en matière d'organisation de concours et d'examens professionnels.

Il est donc proposé au Conseil d'Administration du Centre de Gestion de déterminer pour chaque concours et examen professionnel organisé, un « coût lauréat » basé sur les critères harmonisés entre plusieurs centres de gestion de la région et actés par délibération n° DE-0021-2009 du 5 novembre 2009.

Sont concernées des opérations de concours et d'examens professionnels engagées en 2021 dont les opérations sont aujourd'hui clôturées.

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

### **DECIDE :**

- d'arrêter comme suit le coût lauréat des concours 2021 clôturés :

### **Pour les concours :**

Agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal 2 <sup>ème</sup> classe	: 1 347,00 €
Conseiller socio-éducatif	: 1 106,00 €

# Délibération n° DE-0031-2022

## Objet : **Désignation des représentants des collectivités au Conseil Médical**

Suite à la parution du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale, les précédentes instances médicales consultatives qui étaient le comité médical départemental et la commission départementale de réforme sont fusionnées. Le Président indique aux membres du Conseil d'administration que les représentants des collectivités territoriales au sein du conseil médical en formation plénière sont désignés pour les collectivités affiliées au Centre de Gestion par le Conseil d'administration du Centre parmi l'ensemble des élus de ces collectivités (*article 4-1-I.a décret n°87-602 du 30 juillet 1987*).

L'article 4-1-I.b de ce même décret dispose que le mandat au sein du conseil médical en formation plénière des représentants des collectivités se termine au terme du mandat de l'élu.

Il convient donc de procéder, suite à la parution du décret relatif aux conseils médicaux, à une nouvelle désignation des représentants des collectivités à cette nouvelle instance en formation plénière (*deux représentants titulaires ayant chacun deux suppléants*).

L'ensemble des représentants titulaires ou suppléants siégeant auparavant à la commission départementale de réforme, peuvent de nouveau être désignés. Ceci peut permettre au conseil médical en formation plénière de continuer à fonctionner dans la même configuration jusqu'au prochain renouvellement du Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration, après déclarations des membres présents et votes à bulletin secret, à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

## DÉSIGNE

- en qualité de représentants des collectivités affiliées au conseil médical dans sa formation plénière :

Représentants titulaires	Représentants suppléants
- Mme Christiane BOURSEAU	- Mme Nathalie LE YONDRE - M. Didier MAU
- M. Roger BILLOUX	- M. Marcel DURANT - Mme Catherine VIANDON

## Délibération n° DE-0032-2022

### Objet : **Fonctionnement du Conseil Médical : rémunération des médecins agréés**

Le Président expose aux membres du Conseil d'administration que suite à la parution du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale, le Comité Médical Départemental (CMD) et la Commission Départementale de Réforme (CDR) sont fusionnés en une seule instance, le Conseil médical, qui siège en formation restreinte et en formation plénière.

Ainsi, il y a lieu d'abroger la délibération n° DE-0006-2015 du 12 février 2015 relative à la rémunération complémentaire des médecins membres du Comité Médical Départemental et de la Commission Départementale de Réforme et d'adopter le dispositif de rémunération des médecins membres du conseil médical.

Il est proposé, d'une part, de reconduire pour les médecins agréés, membres du conseil médical, la même rémunération qui leur était versée dans le cadre des travaux en séance des anciens CMD et CDR et, d'autre part, la présidence étant confiée à un médecin désigné par le Préfet et l'instruction préalable des dossiers faite (en lien avec le secrétariat des instances médicales) par un médecin instructeur, de définir la rémunération à servir au titre de cette activité préparatoire.

En effet, au vu de l'évolution de la réglementation, un nouveau fonctionnement des instances médicales doit être mis en œuvre. Ainsi les séances du Conseil médical seront présidées 4 fois par mois (2 en formation restreinte et 2 en formation plénière) par le Président-médecin et les dossiers seront instruits en amont des séances par ce dernier ou confiés à un médecin instructeur chaque semaine. En l'absence du Président, la présidence pourra être assurée par un autre médecin membre du Conseil médical.

Il est donc proposé au Conseil d'administration du Centre de Gestion de verser une rémunération pour ces deux fonctions (présidence et instruction). Cette rémunération s'appuie sur les montants définis pour les membres de l'instance médicale dans le cadre de l'arrêté ministériel du 3 juillet 2007 fixant la rémunération des membres des comités médicaux prévus par le décret n° 86-442 du 14 mars 1986 et la rémunération complémentaire prévue par le Centre de Gestion.



Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

## DÉCIDE

- De verser aux médecins agréés siégeant au Conseil médical dont le Centre de Gestion assure le secrétariat, une rémunération forfaitaire d'étude complémentaire de dossiers ;
- De fixer ce forfait à :
  - 9 € par séance quand le nombre de dossiers est inférieur à 5 ;
  - 13 € quand le nombre de dossiers est compris entre 5 et 10 ;
  - 18 € quand le nombre de dossiers est supérieur à 10.
- De verser au Président du conseil médical ou au médecin membre le remplaçant :
  - une rémunération forfaitaire de 123,20 € par séance du conseil médical en formation restreinte ou en formation plénière en sus de la rémunération prévue par l'arrêté ministériel précité.
- De verser à l'instructeur :
  - Une rémunération de 123,20 € pour 2 heures par semaine d'instruction de dossiers. Si ce temps, d'intervention devait être augmenté en raison du nombre de dossiers à traiter, il pourra être ajouté 62,60 € par heure dans la limite de 4 heures d'instruction par semaine.
- De mettre en application les dispositions de la présente délibération à compter des réunions du conseil médical convoquées à partir de la date d'application du décret relatif au conseil médical, soit le 14 mars 2022.
- D'abroger la précédente délibération n° DE-0006-2015 du 12 février 2015 à la date d'entrée en vigueur de la présente délibération.

## Délibération n° DE-0033-2022

**Objet : Protection Sociale Complémentaire – convention de partenariat pour une étude préalable**

Le Président expose aux membres du Conseil d'administration que l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 rend d'une part obligatoire, à partir de 2025, la participation des employeurs territoriaux au financement de la Protection Sociale Complémentaire (PSC) de leurs personnels et impose d'autre part, aux centres de gestion de proposer aux collectivités de leur ressort des contrats collectifs pour pouvoir satisfaire à cette obligation.

Le Centre de Gestion a déjà conclu deux conventions de participation pour permettre aux collectivités de participer au financement de la PSC de leurs personnels pour les risques santé et prévoyance, mais sa démarche repose sur une décision volontaire de sa part et un choix facultatif pour les collectivités.

Le nouveau cadre légal devient plus contraignant pour les collectivités (auxquelles il impose une obligation) et pour les centres de gestion (auxquels il confie une nouvelle mission obligatoire).

Au regard des enjeux liés à cette évolution législative, le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine a inscrit la question de la PSC dans ses thèmes prioritaires de travail.

Une réflexion technique et stratégique a été à ce titre engagée par les centres de gestion néo-aquitains pour maîtriser le nouveau cadre législatif et explorer les perspectives de mutualisation pour

l'exercice, par les centres de gestion, de leur nouvelle compétence. Le recours à une prestation d'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) a été dans ce cadre évoquée.

Cette réflexion engagée en Nouvelle-Aquitaine a éveillé l'intérêt de la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) qui mène également une analyse dans ce domaine, analyse dont le travail néo-aquitain est complémentaire. La FNCDG se propose donc de participer à ce travail dont les résultats pourraient être utilisés au bénéfice de l'ensemble des centres de gestion, sa participation incluant la prise en charge financière d'une partie de la prestation projetée d'AMO.

Il est proposé au Conseil d'administration d'approuver la conclusion d'une convention tripartite entre le Centre de Gestion de la Gironde (au nom de la coopération Nouvelle-Aquitaine), la FNCDG et le cabinet CLEMIE-Conseil pour étudier l'opportunité et la faisabilité d'une convention mutualisée de participation aux niveaux régional ou interdépartemental.

La participation financière de la coopération Nouvelle-Aquitaine sera limitée à 6 000 € HT (7 200 € TTC) répartis entre les centres de gestion à parts égales.

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

### **APPROUVE**

- La conclusion par le Centre de Gestion de la convention de partenariat entre la FNCDG, le Centre de Gestion de la Gironde, Centre de Gestion coordonnateur de la région Nouvelle-Aquitaine et le cabinet CLEMIE-Conseil selon le projet annexé à la présente délibération ;
- La répartition de la participation financière de la coopération régionale à parts égales entre les douze centres de gestion de la région Nouvelle-Aquitaine avec demande de remboursement de leur quote-part aux centres de gestion concernés.

## **Délibération n° DE-0034-2022**

### **Objet : Acquisition de la solution GRC du GIP informatique des CDG**

Le Président expose aux membres du Conseil d'administration que le GIP informatique des centres de gestion propose dans son catalogue de produits une application GRC de « gestion des relations avec les collectivités ».

Cette application permet de suivre de façon globale l'ensemble des contacts avec les collectivités quels que soient leur support (courrier, téléphone, courriel) ou les services concernés de l'établissement. C'est un outil de facilitation administrative favorisant de plus la transversalité entre les différents services du Centre de Gestion.

Le déploiement d'un tel outil est prévu dans le plan de transformation numérique de l'établissement. La solution proposée par le GIP répond aux spécifications du cahier des charges.

Il est aussi proposé au Conseil d'administration d'acquérir cette application GRC.

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

### **DÉCIDE :**

- L'acquisition par le Centre de Gestion de l'application « Gestion des relations avec les collectivités » du GIP informatique du Centre de Gestion.

## AUTORISE :

- Le Président à exécuter les formalités nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

# Délibération n° DE-0035-2022

## Objet : **Médiation Préalable Obligatoire**

Le Président rappelle aux membres du Conseil d'administration que la loi du 22 décembre 2021 de confiance dans l'institution judiciaire a pérennisé la médiation préalable obligatoire (MPO) pour certains contentieux de la fonction publique territoriale. L'assemblée a, par délibération du 29 mars 2022, reconduit en conséquence au profit des collectivités du département le dispositif qui avait été expérimenté de 2018 à 2021.

Au regard de la généralisation de cette MPO, une réflexion est engagée dans le cadre de la coopération régionale pour garantir l'exécution de cette mission par les centres de gestion sur l'ensemble de la Nouvelle-Aquitaine.

Des collaborations ou mutualisations sont envisagées entre les douze centres de gestion pour, selon les hypothèses retenues :

- Permettre à un centre de gestion de pouvoir confier l'exercice ou la mission pour les collectivités de son ressort à l'un de ses homologues ;
- Permettre à des centres de gestion de pouvoir exercer la mission en commun ;
- Permettre ponctuellement à un centre de gestion de pouvoir exercer la mission aux lieu et place d'un autre centre de gestion en cas de situations particulières de conflit d'intérêts ou d'empêchement.

Plusieurs centres de gestion de la région vont, comme le Centre de Gestion de la Gironde, mobiliser les ressources nécessaires pour l'exercice de cette mission, quand d'autres préfèrent s'appuyer sur leurs homologues étant précisé que l'objectif poursuivi reste de permettre l'exercice de cette médiation préalable obligatoire pour l'ensemble des collectivités de Nouvelle-Aquitaine qui le désireront.

S'agissant par ailleurs d'une mission qui s'exerce dans le cadre de la procédure administrative contentieuse, il convient d'en assurer la permanence et la continuité, d'où l'intérêt d'un dispositif structuré à l'échelle régionale susceptible de pallier l'indisponibilité temporaire de médiateurs sur un territoire ou faire face à l'existence de risque de conflit d'intérêt.

Le dispositif offrira également la possibilité pour les centres de gestion de choisir d'entrer eux-mêmes pour leurs propres personnels, dans le champ de la médiation préalable obligatoire.

Ce choix est aussi proposé au Conseil d'administration, comme antérieurement pendant la période d'expérimentation.

Il est précisé que le Centre de Gestion de la Gironde qui poursuit, comme cela à être rappelé, l'exercice de la mission de médiation préalable obligatoire est susceptible à la fois de s'insérer dans le dispositif de collaboration régionale commun sur l'ensemble du territoire et d'assurer l'exercice complet de la mission pour le compte d'un autre centre de gestion qui le solliciterait à cette fin.

Par ailleurs, les réflexions engagées explorent aussi l'opportunité pour des centres de gestion de pouvoir se positionner pour réaliser des médiations à l'initiative du juge ou des parties.

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

## Délibération n° DE-0037-2022

### Objet : **Reconduction de partenariats formations**

Le Président rappelle aux membres du Conseil d'administration que le Centre de Gestion est partenaire (avec d'autres centres de gestion de la région Nouvelle-Aquitaine) de deux formations universitaires :

- La licence professionnelle : « métiers de l'administration territoriale »
- Le diplôme universitaire : « carrières territoriales en milieu rural »

Il est partie, dans ce cadre, aux deux conventions de partenariat conclues avec l'Université de Bordeaux. Ces conventions arrivent à échéance au terme de l'année universitaire 2021-2022.

Compte-tenu de l'intérêt constaté de ces formations et au regard des enjeux autour du recrutement dans les collectivités, il paraît nécessaire de poursuivre ces dispositifs.

Il est aussi proposé au Conseil d'administration de maintenir le principe de son engagement dans ces partenariats sous conditions identiques pour la prochaine année universitaire. Une réflexion pourrait en effet s'ouvrir sur l'évolution de ces partenariats pour en adapter les modalités ou pour tenir compte de changements d'ordre technique à rattacher aux débats actuels sur l'attractivité de la fonction publique (étant rappelé par exemple que le métier de secrétaire de mairie est une cible privilégiée pour les formations dispensées).

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

### **DÉCIDE :**

- de maintenir, pour l'année universitaire 2022-2023, l'engagement du Centre de Gestion dans les deux formations universitaires précitées ;
- de conserver son engagement financier à hauteur de celui de l'année universitaire 2020-2021.

### **AUTORISE :**

- le Président à prendre les décisions ou actes nécessaires à l'application de la présente délibération.

## Délibération n° DE-0038-2022

### Objet : **Convention d'assistance administrative à l'aide au retour à l'emploi d'un fonctionnaire momentanément privé d'emploi**

Le Président rappelle aux membres du Conseil d'administration qu'en vertu des articles L.542-1 à L.542-24 du code général de la fonction publique, les centres de gestion sont chargés de la prise en charge des Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi (FMPE) de catégorie A, B et C.

Ils sont, à ce titre, investis d'une mission d'accompagnement dans leur retour à l'emploi.

Le Président informe les membres du Conseil d'administration qu'un FMPE originaire du département de la Marne et pris en charge par le Centre de Gestion de la Marne (CDG 51) a récemment emménagé en Gironde. Bien que n'étant plus domicilié dans son département d'origine, le FMPE reste placé sous l'autorité administrative du CDG51.

Compte tenu de la situation, le CDG51 a contacté le CDG33 afin de conclure une convention confiant au CDG33 l'accompagnement de cet agent dans ses démarches de retour à l'emploi sur le territoire girondin.

Cet accompagnement prévoit :

- l'organisation d'entretiens réguliers avec l'agent pour suivre les actions engagées ;
- l'information à l'agent de tout emploi vacant correspondant à son grade dans les collectivités du département ;
- la proposition de missions sous réserve de l'accord préalable du CDG51.

La convention précise que le CDG de la Marne remboursera au Centre de Gestion de la Gironde le coût de cet accompagnement sur la base d'un état horaire des interventions réalisées par le CDG33 et de tout autre justificatif éventuel de frais supplémentaires engagés par le CDG33 pour cet accompagnement.

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

## **APPROUVE**

- Le principe d'accompagner un FMPE pris en charge par un autre centre de gestion selon les termes de la convention proposée.

## **AUTORISE**

- le Président à conclure la convention d'assistance administrative à l'aide au retour à l'emploi d'un fonctionnaire momentanément privé d'emploi avec le CDG de la Marne.

# INFORMATIONS

## **1. Décisions du Président sur délégation**

### *a) Conventions*

Sur la période allant du 1<sup>er</sup> mars au 30 avril 2022, 66 collectivités ou établissements nouveaux ont fait appel au Centre de Gestion pour bénéficier de l'une des missions facultatives développées par celui-ci. Le Président a conclu, quand nécessaire, les conventions correspondantes (1 pour le service prévention (conseil) et 3 pour le service prévention (assistance), 2 pour le service conseil en assurance, 34 pour le service retraite PEP'S APR, 2 pour le service médecine professionnelle et préventive, 6 pour le service de remplacement et renfort, 4 pour le service d'accompagnement à la gestion des archives, 1 pour le service accompagnement en évolution professionnelle (AEP), 4 conventions et 15 avenants de conventions pour des périodes de préparation au reclassement (PPR) ont également été conclus.

Sur la période allant du 1<sup>er</sup> mars au 30 avril 2022, 1 convention a été résiliée pour le service conseil en assurance, 1 convention a été résiliée pour le service préparation au reclassement (PPR) et 5 pour le service inspection.

### *b) Conventionnements concours et examens*

Sur la période allant du 1<sup>er</sup> mars au 30 avril 2022, 6 conventionnements ont été conclus dans le domaine des concours et examens professionnels.

### c) Recrutement d'agents contractuels

Pour faire face aux besoins des services, le Président a procédé, sur la période allant du 1<sup>er</sup> mars au 30 avril 2022, à l'engagement de 11 agents contractuels de remplacement ou temporaires pour surcroît d'activité (pour une durée globale de 20 mois et 10 jours).

Par ailleurs, sur cette même période, 70 contrats ont été signés dans le cadre de l'activité du service de remplacement et renfort (SRE) et 3 contrats ont été signés pour le service d'accompagnement à la gestion des archives (SAGA).

## **2. Actualité FNCDG**

Le prochain congrès de la FNCDG se tiendra à Marseille du 7 au 9 septembre 2022.

## **3. Actualité coopération régionale**

Le prochain Comité stratégique et d'orientation de la coopération régionale se tiendra à Bordeaux le 28 juin prochain. Une rencontre avec le Président de la CNRACL sera organisée à cette occasion.

## **4. Instances contentieuses**

Une enquête sera diligentée dans les prochains mois auprès de l'ensemble des collectivités de Nouvelle-Aquitaine dans le cadre de l'étude menée au niveau régional sur la protection sociale complémentaire.

### Mars 2022

- Demande d'annulation de la délibération du jury pour le concours d'agent spécialisé principal de 2<sup>ème</sup> classe des écoles maternelles - session 2017

*(Dossier n° 19BX03478 - Mme Sophie BIDART c/ Centre de Gestion de la Gironde)*

Par requête enregistrée le 30 août 2019, Mme Sophie BIDART portait appel du jugement n° 1801352, rendu le 3 juillet 2019, par lequel le tribunal administratif de Bordeaux rejetait sa demande d'annulation de la délibération du 20 février 2017 du jury du concours d'agent spécialisé principal de 2<sup>ème</sup> classe des écoles maternelles (session 2017), qui ne l'avait pas déclaré admise, ainsi que de la liste d'aptitude correspondante et des décisions de nomination prononcées en conséquence.

La cour administrative d'appel de Bordeaux, par ordonnance prise sur le fondement de l'article R. 222-1 du code de justice administrative, rejette la requête de Mme Sophie BIDART qualifiée comme manifestement dépourvue de fondement.

Les décisions du Centre de Gestion sont donc validées.

### Avril 2022

- Demande d'annulation de la décision de non-admission au concours sur titres avec épreuves d'auxiliaire de puériculture principal de 2<sup>ème</sup> classe – session 2022

*(Dossier n° 2201966-3 – Mme Sarah RIVIERE c/ Centre de Gestion de la Gironde)*

Par requête déposée le 6 avril 2022 devant le tribunal administratif de Bordeaux, Madame Sarah RIVIERE conteste le déroulé de son épreuve orale d'entretien devant le jury.

L'instance est en cours d'instruction.

Mai 2022

- Demande d'annulation des résultats du concours interne d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal de 2ème classe – session 2021

(Dossier n° 2202325-4 – Mme Lucie BODIN c/ Centre de Gestion de la Gironde)

Par requête enregistrée au tribunal administratif de Bordeaux le 7 avril 2022, Madame BODIN demandait l'annulation des résultats du concours interne d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal de 2ème classe – session 2021 en tant qu'elle ne figurait pas sur la liste des candidats admis.

Par ordonnance du 26 avril 2022 (notifiée le 3 mai 2022), le tribunal administratif rejette sa requête pour irrecevabilité : la délibération d'un jury de concours établissant la liste des lauréats à ce concours présentant un caractère indivisible, la requérante ne pouvait présenter des conclusions à fins d'annulation qu'en ce qui la concernait individuellement mais devait demander l'annulation du concours dans son ensemble.

L'instance est en cours d'instruction.

- Demande d'annulation de la décision d'annulation d'une copie d'épreuve écrite de l'examen professionnel d'adjoint technique principal 2ème classe, spécialité conduite de véhicules, option conduite d'engins de travaux publics – Session 2022

(Dossier n° 2202229-4 – Monsieur Jean-Marc ROUSSEAU c/ Centre de Gestion de la Gironde)

Par requête enregistrée au tribunal administratif de Bordeaux le 17 avril 2022 (notifiée le 16 mai 2022), Monsieur Jean-Marc ROUSSEAU demande l'annulation et la révision de la décision du Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde en date du 15 avril 2022, portant sur l'annulation de sa copie d'épreuve écrite sur la spécialité à l'examen professionnel d'adjoint technique principal de 2ème classe, spécialité conduite des véhicules, option conduite d'engins de travaux publics – Session 2022, pour motif de rupture d'anonymat ou de signe distinctif.

L'instance est en cours d'instruction.

**L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h00.**

Le Président du Centre de Gestion,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa réception par le représentant de l'Etat et de sa publication.

PUBLIÉ LE : **01 JUIN 2022**

Fait à BORDEAUX, le **31 MAI 2022**

Le secrétaire de séance,

  
**LARRUE Marie**  
Maire de LANTON

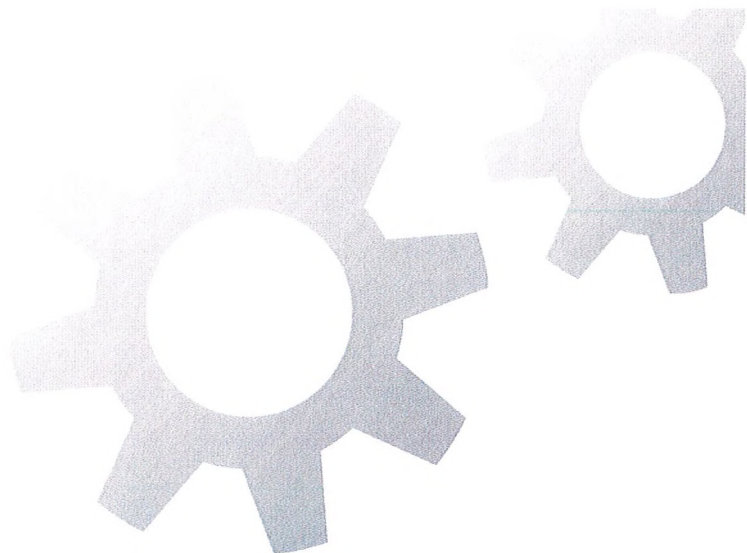


Le Président,

  
**RECORS Roger**  
Maire-adjoint de CESTAS

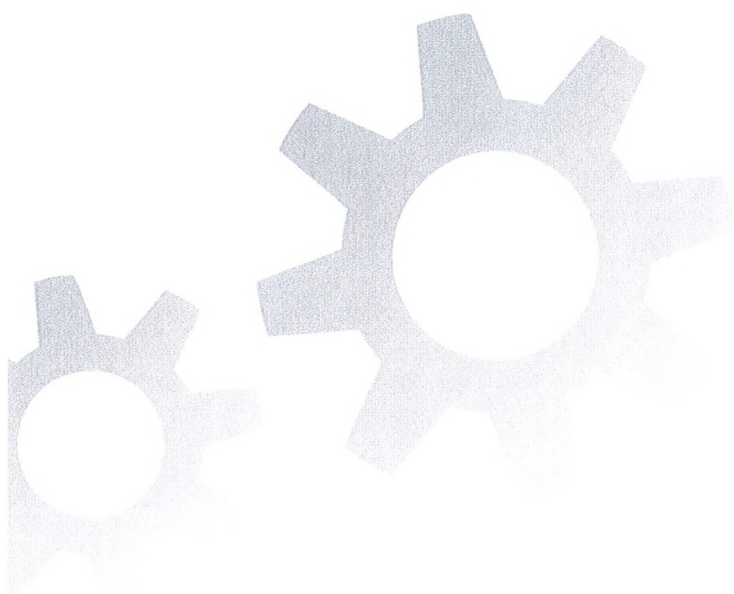
**ANNEXE À LA DÉLIBÉRATION N° DE-0018-2022 :**  
**Rapport d'activité 2021**





# Rapport d'activité 2021

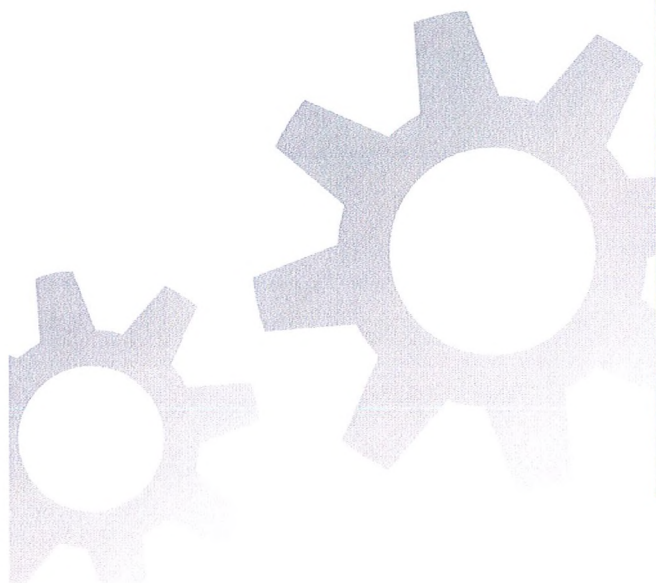
---



# Sommaire

---

Edito.....	3
Le Conseil d'administration .....	4
Le CDG33 .....	5
Direction du Conseil et des Actions statutaires .....	6
Direction des Mobilités et de l'Emploi territorial.....	10
Direction de la Santé et de la Sécurité au travail.....	14
Ressources internes.....	18
Direction générale .....	21
Projet de mandat 2020 - 2026 .....	23



# Edito

---



**M. Roger RECORS**  
Président,  
Maire-Adjoint de Cestas

C'est avec une satisfaction certaine que je vous invite à consulter le rapport d'activité du Centre de Gestion pour l'année 2021. Témoignage des actions et réalisations de l'établissement, il justifie la reconnaissance et la confiance qui lui sont accordées.

Cette reconnaissance est d'abord institutionnelle au regard des multiples compétences supplémentaires que le législateur a données aux centres de gestions.

La confiance est ensuite gagnée et entretenue par les relations que noue le Centre de Gestion avec ses interlocuteurs aux premiers rangs desquels les collectivités et leurs exécutifs ainsi que ses homologues sur le territoire régional.

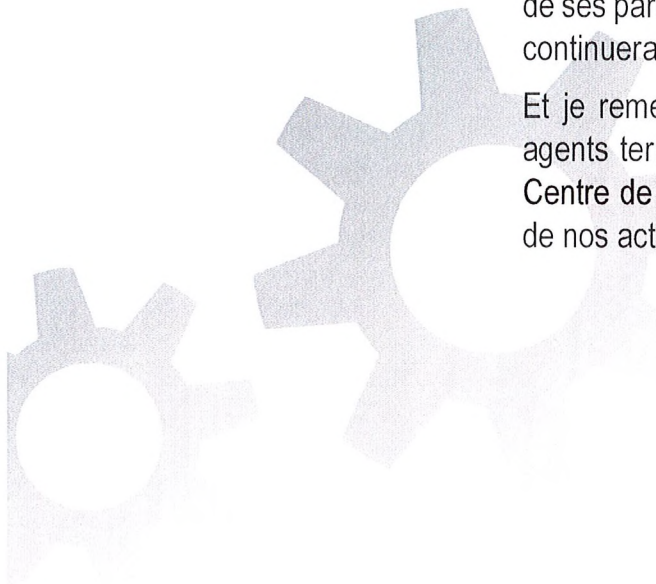
Le Centre de Gestion de la Gironde reste coordonnateur de la coopération néo-aquitaine qui a adopté, dès le 1<sup>er</sup> juillet 2021, son schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation sur la base, soulignons le, d'une analyse préalable des attentes et des besoins des collectivités.

Les actions engagées dans le cadre d'activités mutualisées ou de services développés localement restent conditionnées par la volonté affirmée d'accompagner les employeurs territoriaux en œuvrant pour eux et avec eux.

De nombreux défis sont à relever pour les années qui viennent, tant pour s'adapter à la transformation de la fonction publique que pour répondre à des difficultés juridiques, techniques où financières croissantes dans le monde local.

C'est en lien avec l'ensemble des collectivités, des acteurs institutionnels, de ses partenaires et des partenaires sociaux que le Centre de Gestion continuera de s'engager pour remplir ses missions.

Et je remerciais ici, tout particulièrement, tous les élus locaux ou agents territoriaux qui collaborent régulièrement avec les services du Centre de Gestion et sur lesquels repose en grande partie l'efficacité de nos actions.



# Le Conseil d'administration

## / Le bureau

LE PRÉSIDENT



**M. Roger RECORS**  
Président,  
Maire-adjoint de Cestas

LES VICE-PRÉSIDENTS



**M<sup>me</sup> Nathalie LE YONDRE**  
Première Vice-Présidente,  
Maire de Audenge



**M. Marcel DURANT**  
Deuxième Vice-Président  
Maire de Fronsac



**M. Didier MAU**  
Troisième Vice-Président,  
Président de la CDC  
Médoc-Estuaire



**M. Christophe DUPRAT**  
Quatrième Vice-Président,  
Maire de Saint-Aubin-de-Médoc

LES AUTRES MEMBRES



**M<sup>me</sup> Christiane BOURSEAU**  
Maire de Virsac



**M. François DELUGA**  
Maire de Le Teich



**M<sup>me</sup> Chantal GANTCH**  
Maire de Savignac-de-l'Isle



**M. Alain MANO**  
Conseiller communautaire  
de la COBAN



**M<sup>me</sup> Catherine VIANDON**  
Conseillère municipale de  
Saint-Germain-du-Puch

## / Les membres titulaires du Conseil d'administration

**M<sup>me</sup> Stéphanie ANFRAY**

Conseillère régionale

**M. Arnaud ARFEUILLE**

Conseiller  
départemental du  
Canton de Mérignac II

**M. Dominique ASTIER**

Maire-adjoint de Cenon

**M. Roger BILLOUX**

Conseiller municipal de  
Pineuilh

**M<sup>me</sup> Yasmina BOULTAM**

Conseillère régionale

**M<sup>me</sup> Sylvie BRISSON**

Maire d'Yvrac

**M. Alain CHARRIER**

Conseiller  
départemental du  
Canton de Mérignac I

**M. Christian DAIRE**

Maire de Toulenne

**M. Stéphane DENOYELLE**

Maire de Saint-Pierre  
d'Aurillac

**M<sup>me</sup> Nadine DUCOURTIOUX**

Maire d'Arsac

**M. Jean-François EGRON**

Président du CCAS de  
Cenon

**M<sup>me</sup> Mauricette EYHERAMONNO**

Conseillère  
communautaire de la  
CDC du Fronsadais

**M. Francis GAZEAU**

Maire de Cadaujac

**M<sup>me</sup> Marie LARRUE**

Maire de Lanton

**M<sup>me</sup> Anne-Marie LEMAIRE**

Membre du CA du  
CCAS de Villenave  
d'Ornon

**M. Jean MINCOY**

Maire de Cissac-Médoc

**M. Alain MONTION**

Maire de Saint-Romain-  
la-Virvée

**M. Cédric PAIN**

Maire de Mios

**M<sup>me</sup> Karine PALIN**

Maire de Soussans

**M. Michel POIGNONEC**

Maire-adjoint de  
Villenave d'Ornon

**M. Fabien Robert**

Conseiller régional

**M<sup>me</sup> Michelle SAINTOUT**

Maire de Saint-Estèphe

**M. Emmanuel SALLABERRY**

Président du CCAS de  
Talence

**M. Denis SIRDEY**

Maire-adjoint de  
Libourne

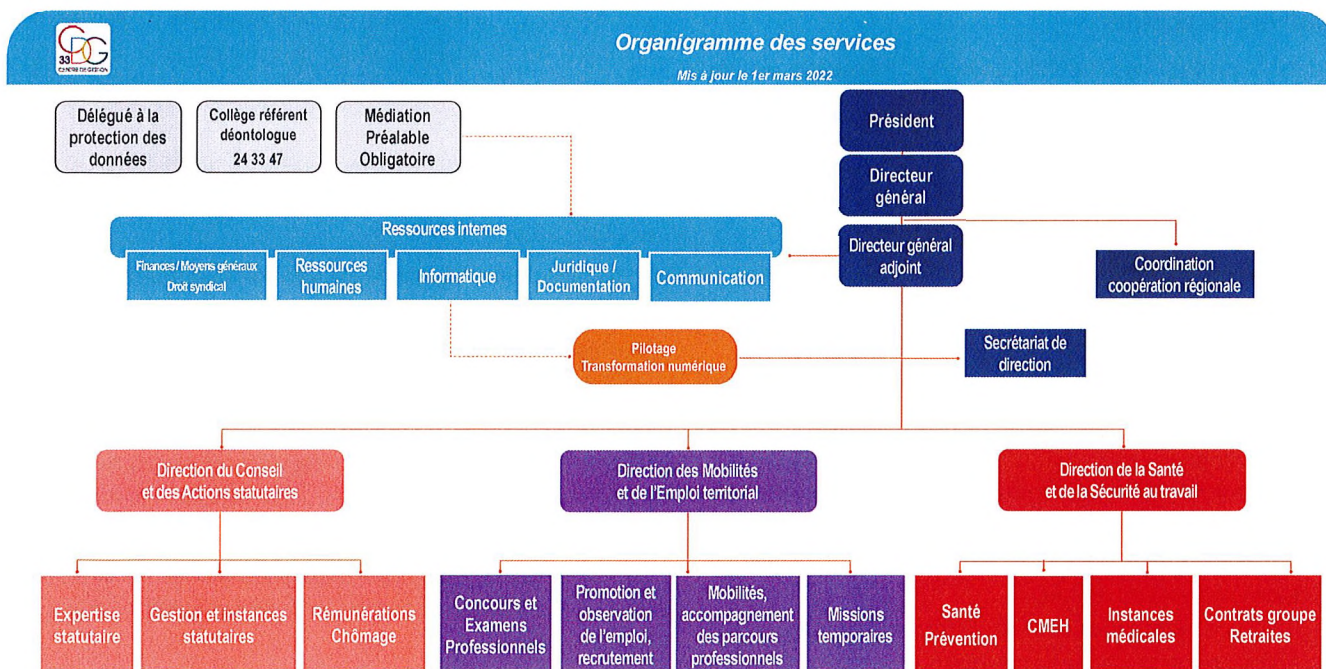
**M. Christophe VIANDON**

Conseiller  
départemental du  
Canton de Créon

**M<sup>me</sup> Josiane ZAMBON**

Maire de Saint-Louis-  
de-Montferrand

# Le CDG33



L'organigramme détaillé des services est consultable sur le site internet : [www.cdg33.fr/le-cdg33/organisation](http://www.cdg33.fr/le-cdg33/organisation)

## / Socle commun

L'ensemble des collectivités et établissements publics locaux de la Gironde non affiliés au Centre de Gestion adhèrent au "socle commun" de missions exercées pour leur compte par l'établissement.

## / Le CDG a poursuivi ses actions partenariales

Les conventions de partenariat avec le FIPHFP\* et la direction des retraites de la CDC\* intègrent le traitement de dossiers techniques (aides du FIPHFP, fiabilisation des comptes de droits retraite...) ainsi que de nombreuses actions de sensibilisation, d'information ou de formation à l'attention des collectivités, actions pour lesquelles le recours aux «webinaires» s'est particulièrement développé.

Les formations diplômantes ou qualifiantes dans l'organisation desquelles le Centre de Gestion est partie en partenariat avec d'autres centres de gestion de la région, le CNFPT, l'Université de Bordeaux ou Pôle Emploi ont été reconduites. Leur qualité et leur efficacité en termes d'insertion professionnelle et de réponse aux besoins des collectivités sont très largement reconnues.

Il convient de souligner que la réussite de ces actions repose pour beaucoup sur l'apport des collectivités qui en accueillent des stagiaires ou des étudiants et l'investissement des agents territoriaux qui se mobilisent pour les accompagner.

Au regard des besoins et des difficultés de recrutement constatés, une réflexion est engagée pour assurer la continuité et le développement de telles formations malgré les contraintes techniques ou juridiques qui s'y attachent.

Les relations de travail entre les centres de gestion de la région Nouvelle Aquitaine sont par ailleurs conséquentes dans le cadre de leur coopération régionale et le Centre de Gestion s'investit également dans les travaux de la Fédération Nationale des Centres de Gestion (dont le Président du CDG33 est membre du Conseil d'administration).

\*FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, CDC : Caisse des Dépôts et Consignations

# Expertise statutaire

## L'activité en chiffres

### / Les rencontres, les contacts avec les collectivités et les établissements publics

- 17 rendez-vous individuels (*en présentiel ou en visioconférence*) ;
- 2 journées d'actualités statutaires sous forme de webinaire, animées en partenariat avec le CNFPT ;
- Participation aux réunions organisées par l'ANDCDG ;
- 7786 demandes de conseils enregistrées (*19 690 échanges*).

### / Les documents créés ou mis à jour

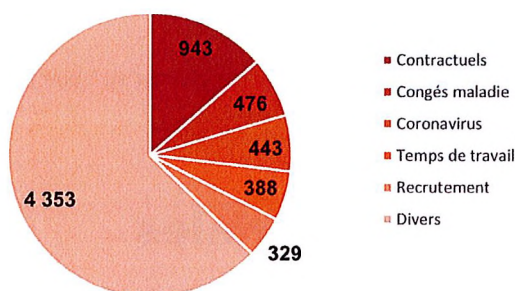
- 12 MAG RH ont été mis en ligne ;
- Rédaction de nombreux diaporamas sur les différentes réformes statutaires intervenues en 2021.

### / La transversalité au sein du CDG

Participation à des réunions de travail transversales avec les différents services du Centre de Gestion dont :

- 17 Réunions entre les 3 directions sur la PPR\* plus de 100 échanges avec ces services
- 3 réunions bilans sur le CITIS entre le service Expertise statutaire et le service de médecine de prévention
- Des dossiers étudiés en réunions de travail avec le service des instances médicales et le service de médecine préventive

## Principaux thèmes demandés au service



En 2021, à côté de leur mission principale de conseil, les agents du service ont continué de décrypter les différents textes (*réglementation liée à la crise sanitaire - suites de la loi TFP*) qui ont impacté le statut de la fonction publique.

En parallèle de ses activités de conseil auprès des employeurs territoriaux, le service expertise statutaire a consacré une partie de son année 2021 à la création et à l'amélioration de ses outils et supports de travail dans le but d'améliorer le service rendu aux collectivités.

Ces évolutions dans le mode de fonctionnement du service ont fait l'objet de nombreuses actions de communication auprès des collectivités notamment dans le cadre du mensuel d'actualité statutaire, le MAG RH.

Les lignes téléphoniques directes des conseillers statutaires ont ainsi été supprimées afin de pouvoir recevoir les appels plus facilement sur une ligne unique.

En moyenne, sur chaque permanence, 3 conseillers statutaires sont disponibles pour répondre aux appels.

Bien qu'ayant indéniablement réduit les délais de réponse, cette nouvelle répartition des permanences téléphoniques n'empêche pas l'attente de certaines collectivités.

C'est la raison pour laquelle de nouvelles améliorations ont été apportées par le service par le biais, notamment, de la mise en place de messages vocaux et d'orientation des appels.

Un accusé réception automatisé a également été créé afin de garantir la bonne réception des demandes par courriel et faciliter les échanges relatifs aux dossiers.

Malgré le contexte sanitaire, le service s'est attaché à conserver le lien avec les collectivités en proposant des rendez-vous par visioconférence pour répondre à leurs demandes d'accompagnement.

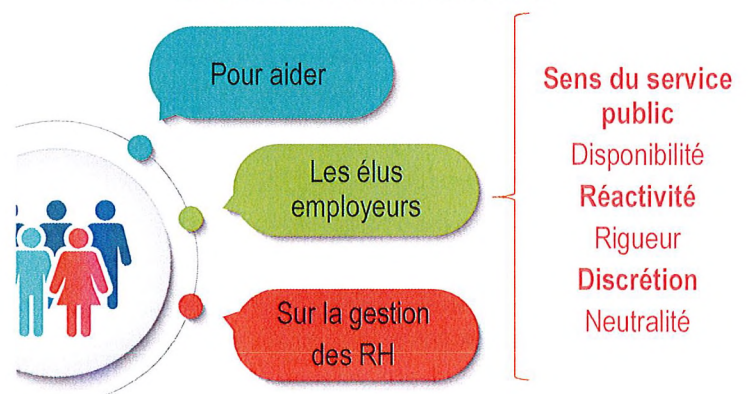
La partie conseil / action statutaire du site internet a été réorganisée afin de proposer une présentation des notes et outils par thèmes et ainsi trouver plus aisément la documentation recherchée.

Dans le cadre du projet sur la GED\* le service a réalisé un important travail de bascule de ses documents sur le portail collaboratif

Enfin, en 2021, il a paru nécessaire de lancer une réflexion collégiale sur le rôle et la place du conseiller statutaire dans son environnement professionnel et la manière d'identifier aisément ses missions, ses partenaires et les outils utilisés. Cette réflexion devait permettre de faciliter la compréhension, par les collectivités, des missions du service expertise statutaire.

Pour ce faire, deux cartes mentales ont été réalisées.

## Le conseiller statutaire à votre écoute



\*GED : gestion électronique de documents ; PPR : Période de Préparation au Reclassement

# Rémunérations / Chômage

L'activité du service Rémunérations / Chômage du Centre de Gestion de la Gironde se concentre autour de deux volets principaux :

- la production des paies et des déclarations annuelles (N4DS) et mensuelles (DSN\*) ;
- le conseil en matière de rémunération et de chômage qui s'adresse à l'ensemble des collectivités territoriales (*affiliées ou non*).

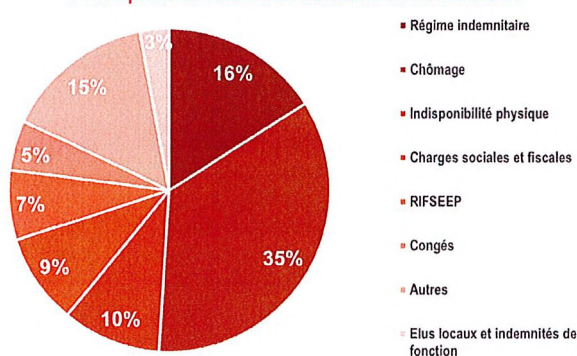
L'année 2021 concrétise la fin du projet de migration du logiciel de paie avec l'intégration des données de la base paie dans la base carrières.

- 3 983 dossiers agents ont été repris de la base paie (*contractuels et élus*).
- Les données personnelles de 1 850 agents fonctionnaires (*Adresses, RIB*) ont été intégrées.

## Évolution de l'activité "Paie à façon"

	2018	2019	2020	2021
Collectivités adhérentes dans l'année	191	194	199	<b>196</b>
Paies réalisées	35 524	36 944	37 170	<b>41 774</b>

## Principaux thèmes des conseils individualisés



## / Constat :

Une augmentation de 42 % des demandes de conseils juridiques et de réglementation paie, avec une forte hausse pour la partie chômage concernant des demandes d'études liées aux ruptures conventionnelles (*19 études initiales*) et des suivis mensuels plus réguliers pour sécurisation des versements.

Une diminution des demandes de simulation de paie due à la mise à disposition d'un simulateur de paie développé par le service informatique sur les indications du chargé de réglementation.

## Déploiement de la Déclaration Sociale Nominative pour 10 collectivités :

Ce changement de système déclaratif entraîne d'importantes modifications en ce qui concerne la périodicité des déclarations (*remplacement des déclarations annuelles N4DS par des déclarations mensuelles DSN*).

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, dix collectivités étaient concernées par ce changement majeur.

Dans la perspective de la généralisation de la DSN au 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour l'ensemble des collectivités adhérentes à la prestation de paies (*199 déclarations mensuelles*), le service Rémunérations/ Chômage a mis en place, dès le mois de septembre 2021, le paramétrage adéquat dans le logiciel de paie.

## Conseils, publication et communication auprès des collectivités

25 demandes (*publication, mise à jour, création de rubrique, nettoyage du site*) ont été faites au service communication.

/ Des webinaires DSN\* ont été organisés à l'attention des collectivités adhérentes (*nouveau support plus adapté aux besoins et disponibilités des usagers*).

Quatre webinaires ont été planifiés :

- Nombre d'invitations envoyées : 164
- Nombre de participants par session :
  - 23 novembre 2021 : 53
  - 25 novembre 2021 : 30
  - 30 novembre 2021 : 33
  - 2 décembre 2021 : 16

Soit un total de 132 participants.

## Evolution de l'offre de service proposée aux collectivités

Grace aux nouvelles fonctionnalités du progiciel, de nouvelles méthodes de travail sont intégrées, effectives depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

La transmission des documents de paie est effectuée de façon automatisée par le biais du dépôt de ces derniers directement sur le cloud paie (*fiabilité et sécurisation*).

Le service réfléchit d'ores et déjà à de nouvelles prestations afin d'améliorer la communication, le conseil aux collectivités et leur offrir de nouveaux services.

\*DSN : déclaration sociale nominative.

# Gestion statutaire

## Gestion et Instances statutaires

Fruit d'une réflexion sur la réorganisation du service Gestion statutaire, le service des Instances statutaires a été regroupé en fin d'année 2021 avec celui du Suivi des Carrières et projets d'actes, auparavant associé au service Rémunérations/Chômages. Compte tenu de leurs prérogatives communes, ces deux entités sont désormais rassemblées au sein du service Gestion et Instances statutaires de la Direction du Conseil et des Actions statutaires.

## Suivi des carrières et projets d'actes

En 2021 le service Suivi des Carrières et projets d'actes a poursuivi la dématérialisation de la gestion des carrières. Les fiches d'entretiens professionnels transmises par les collectivités ont ainsi été numérisées et intégrées sur le portail collaboratif dès le premier semestre 2021.

Afin d'actualiser les informations relatives aux agents contractuels employés par les collectivités, celles-ci ont été invitées à transmettre les contrats de leurs agents contractuels par courrier postal ou courriel. A la suite de leur réception, le service Suivi des Carrières et projets d'actes a ainsi été en mesure d'intégrer 2 617 contrats dématérialisés sur le portail.

De plus, dans la perspective de l'organisation des élections professionnelles de 2022, l'alimentation de la base de données Carrières avec les effectifs d'agents contractuels permanents a ainsi pu être amorcée au printemps 2021.

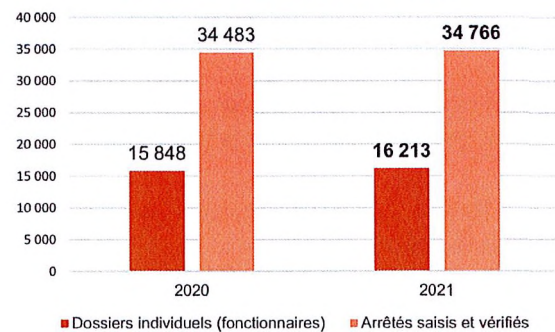
En parallèle, la mise en place d'une base unique carrières et paie dans le cadre d'une gestion intégrée, arrivée à son terme, a donné lieu à de nombreuses mises à jour effectuées par le service Suivi des carrières dans le logiciel CIRIL.

Par ailleurs, dans le prolongement de la création du service Gestion et Instances statutaires, l'équipe Instances statutaires a été formée par les agents du service Suivi des Carrières et projets d'actes à l'établissement des arrêtés d'avancement de grade. La préparation de ce type d'arrêtés relève en effet désormais de la compétence du service des Instances statutaires. Ce transfert de compétences explique notamment la baisse du nombre de projets d'actes de tous types établis par le service Suivi des Carrières et projets d'actes en 2021 par rapport aux années précédentes.

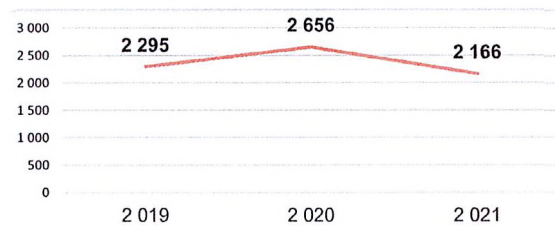
Enfin, dans le cadre de la revalorisation indiciaire des agents de catégorie C prévue par le décret n° 2021-406 du 8 avril 2021, le service Suivi des Carrières et projets d'acte a mis à jour la situation de 2 509 agents au 1<sup>er</sup> avril 2021 dans chacun des dossiers individuels concernés et consultables sur l'Extranet RH par les collectivités.

## L'activité en chiffres

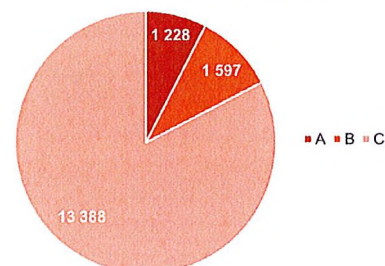
### Évolution de l'activité du service



### Évolution des projets d'arrêtés établis



### Répartition du nombre de fonctionnaires par catégorie d'emploi





# Instances statutaires

## Une innovation : le traitement des propositions de promotion interne selon un système de cotation avec l'application des critères contenus dans les LDG\* applicables en matière de promotion interne

Cette année 2021 s'est révélée être une année novatrice dans le traitement des propositions. En effet, l'entrée en vigueur des nouvelles Lignes Directrices de Gestion (*issues de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019*) a modifié, en profondeur, la procédure applicable en matière de promotion interne en supprimant, notamment, la consultation préalable des Commissions Administratives Paritaires (CAP) sur les propositions formulées.

Le Président du Centre de Gestion, assisté par le collège des représentants des employeurs siégeant au sein des CAP, est désormais compétent pour établir la liste d'aptitude au titre de la promotion interne (*1<sup>er</sup> octobre 2021*) en tenant compte des critères figurant dans l'arrêté portant établissement des Lignes Directrices de Gestion (LDG) relatives à la promotion interne (*arrêté du 22 décembre 2020*).

Ces critères basés sur un système de cotation ont abouti à un classement des fonctionnaires proposés. Cependant, l'appréciation stricte des conditions réglementaires (*ancienneté, examen professionnel et respect des obligations de formations de professionnalisation*) a conduit à « écarter » un nombre important de propositions non recevables réglementairement (*418 dossiers irrecevables sur 544 propositions réceptionnées*) du fait du non respect par les fonctionnaires proposés des obligations de formation de professionnalisation.

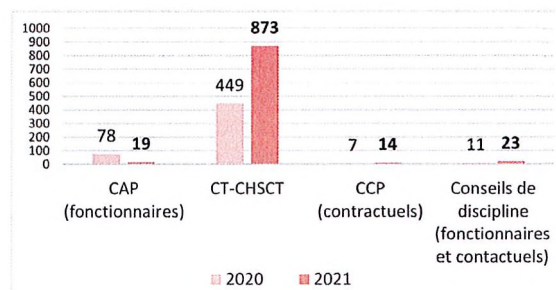
## Une évolution du fonctionnement des instances : une poursuite de l'inversion de la courbe des saisines au sein du comité technique et des commissions administratives paritaires

- Une hausse conséquente du nombre de dossiers examinés en comité technique

L'instance a dû examiner 873 dossiers contre 449 en 2020. Cette hausse des saisines résulte en grande partie de la mise en place au sein des collectivités des lignes directrices de gestion (*265 dossiers*) pour lesquelles le service a organisé conjointement avec le secteur promotion et observation de l'emploi, recrutement 5 séances d'information en visioconférence en mars 2021 à l'attention des collectivités, du RIFSEEP (*53 dossiers*), des réorganisations du temps de travail sur la base des 1 607 heures annuelles (*27 dossiers*) mais s'explique aussi par le retour à un fonctionnement normal au sein des collectivités, l'année 2020 ayant été marquée par un nombre diminué des saisines compte tenu du contexte sanitaire.

Un certain nombre de questions d'hygiène et de sécurité ont également été examinées en CT-CHSCT (*33 dossiers*).

## Evolution du nombre de dossiers des Instances statutaires



- Une diminution importante des saisines en commission administrative paritaire

C'est une conséquence directe de la restriction du champ de compétences des CAP qui n'ont plus à connaître des dossiers de demandes de prorogation de stage, d'avancement de grade ou de promotion interne (*19 dossiers examinés en 2021 contre 78 en 2020*).

- Une activité des séances disciplinaires soutenue

21 séances ont été organisées pour toutes les catégories de fonctionnaires (*contre 9 séances en 2020*), ainsi que 2 séances disciplinaires organisées pour les agents contractuels (*nombre identique à celui de 2020*).

- Un rythme d'activité quasiment inchangé pour les commissions consultatives paritaires

14 dossiers examinés en CCP en 2021 contre 7 en 2020.

## Un projet conséquent pour les instances statutaires : la préparation des élections professionnelles 2022

Dans le cadre du futur renouvellement général des instances consultatives, le secteur des instances statutaires participe traditionnellement activement au travail préparatoire mené avec les différentes organisations syndicales. Une première réunion s'est déroulée le 1<sup>er</sup> décembre 2021 pour leur présenter le calendrier des opérations électorales et les principales nouveautés réglementaires relatives aux instances.

## L'activité 2021 en résumé, c'est :

- L'étude technique et juridique des dossiers soumis à l'examen des instances ;
- L'organisation des séances disciplinaires en hausse en 2021 ;
- Le traitement des demandes de simulations d'avancements de grade pour le compte des collectivités sans passage en CAP (84) et l'élaboration des projets d'arrêtés d'avancement de grade ;
- L'instruction des propositions de promotion interne (544) ;
- Le renseignement des collectivités sur les questions en lien avec les dossiers de saisine ;
- L'organisation des réunions des instances statutaires ;
- La veille juridique nécessaire à l'examen de certains dossiers plus spécifiques.

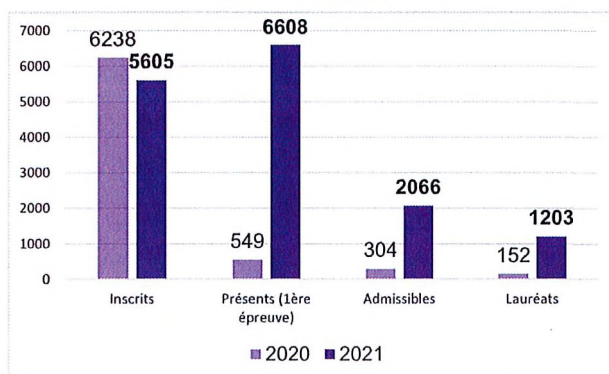
\*CAP : commission administrative paritaire, CCP : commission consultative paritaire, CT : comité technique, CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, RIFSEEP : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, LDG : lignes directrices de gestion.

# Concours et examens professionnels

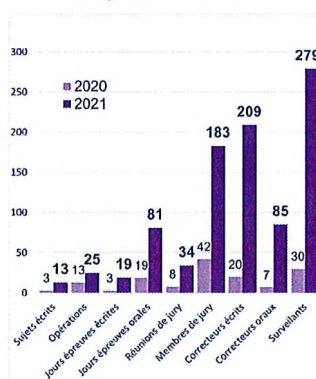
## Zoom sur la création du service mutualisé concours et examens professionnels (SMCE)

Le projet de mutualiser la mission concours au niveau de la région Nouvelle-Aquitaine (RNA), engagé fin 2018, a été validé par la création du SMCE à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 avec les CDG 16, 17, 33, 47, 64, 79, 86 et 87. La responsabilité du SMCE est confiée au CDG33. L'équipe concours a été renforcée en 2021 passant de 8 à 12 agents. L'activité du service, en forte augmentation en 2021, est liée à la création du SMCE mais également à l'impact de la crise sanitaire.

Candidats 2020-2021



Comparatif 2020-2021



## Centres d'épreuves écrites

Des centres d'épreuves écrites ont été organisés avec les CDG partenaires notamment les CDG 17, 47, 64 et 87 pour les concours d'agent de maîtrise, d'ATSEM principal de 2<sup>ème</sup> classe et l'examen professionnel d'attaché principal accueillant ainsi 1030 candidats. Le CDG33 a accueilli 1034 candidats inscrits au concours de rédacteur organisé par le CDG40 au parc des expositions de Bordeaux et 8 candidats bénéficiant d'un aménagement d'épreuves au CDG33.

## Impact de la crise sanitaire de la Covid-19

- 3 opérations session 2020 impactées par la crise sanitaire
- 2 écrits reportés en 2021
- Epreuves d'admission reportées pour 1 opération complexe
- 4 arrêtés modificatifs
- 309 courriels aux candidats

\*ANDCDG : Association nationale des directeurs des centres de gestion

## Zoom sur certaines opérations

### / Concours d'Educateur des activités physiques et sportives (ETAPS)

Les épreuves d'admission initialement programmées en 2020 ont été reportées : 3 reports pour les épreuves physiques et 5 reports pour les épreuves pédagogiques.

Le partenariat avec l'Education Nationale n'a pas pu être reconduit pour l'organisation des épreuves pédagogiques dans le contexte sanitaire. Le service s'est donc adapté et a sollicité des élèves sujets pour garantir l'organisation de ces épreuves dans le respect de la réglementation et du protocole sanitaire. Ainsi sur 10 jours, 50 élèves sujets, 46 jurys, correcteurs et surveillants ont été mobilisés sur 5 sites.

### / Concours de Caporal de Sapeur-pompier professionnel (SPP)

Une convention d'accompagnement juridique et technique dans le cadre de l'organisation des concours de caporal de sapeurs-pompier professionnels organisés par le Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Gironde au titre de l'année 2021 a été conclue. Le service concours a accompagné le SDIS33 tout au long du déroulement de ce concours durant 33 demi-journées. 2 journées de formation ont été réalisées par un agent du service sur le logiciel concours.

## Relations extérieures

Le SMCE est représenté dans des groupes de travail initiés par l'ANDCDG\* au niveau national. Pour 2021, il s'agit de :

- Commission Recrutement-Concours (3 réunions),
- 20 réunions de groupes de travail technique concernant le calendrier triennal, des concours et les travaux de la cellule pédagogique nationale.

## Recensement

En 2021, le SMCE a élaboré le recensement des besoins des concours et examens professionnels 2022 pour les 8 CDG partenaires. Plus de 4 000 collectivités ont été recensées avec un taux de retour supérieur à 55 %.

## L'activité en chiffres

- 25 opérations / 5 605 dossiers d'inscription instruits
- 2 066 admissibles / 1 203 lauréats
- 756 intervenants extérieurs mobilisés
- 100 journées d'épreuves
- 34 réunions de jurys
- 141 courriers de refus à concourir
- 371 courriers à des candidats pour saisine de la Commission d'équivalence des diplômes
- 197 demandes de photocopies de copies et/ou d'appréciations des épreuves d'admission
- 3 088 courriels traités de la boîte « concours »
- 30 listes d'aptitude suivies
- 24 listes de réussite aux examens professionnels
- 7 courriers de réinscriptions sur liste d'aptitude
- 2 refus de réinscription ou de prolongation sur liste d'aptitude
- 120 attestations d'inscription sur liste d'aptitude
- 295 courriers de relance de lauréats de concours et d'examens professionnels
- 5 factures à des collectivités pour des nominations de lauréats
- 27 factures à des CDG relatives aux coûts lauréats
- 10 factures à des CDG dans le cadre de conventions sujets

# Mobilités, Accompagnement des Parcours professionnels (MAPP)

## L'activité en chiffres

### Les dossiers d'inaptitude :

- 72 agents éligibles à une Période de Préparation au Reclassement, 39 agents ayant accepté, 52 agents ayant débuté une PPR\*, 49 conventions tripartites signées par le Président, 51 avenants signés par le Président, 26 réunions tripartites de présentation du dispositif organisées par le service
- 8 agents en reclassement suivis avec entretiens individualisés et contacts réguliers ultérieurs

### Fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) :

- 4 FMPE suivis

### Conseil à la mobilité et information sur l'emploi public territorial :

- 105 entretiens effectués, des contacts réguliers par courriel, courrier ou téléphone.

## L'Accompagnement en Evolution Professionnelle (AEP)

La mission d'accompagnement en évolution professionnelle (AEP) s'est développée sur l'année 2021 :

- **8 nouveaux accompagnements** ont démarré sur l'année 2021.

Sur ces 8 accompagnements, 5 concernent des agents ayant un souhait d'évolution professionnelle avec des problématiques de santé. Pour ces accompagnements les collectivités ont pu bénéficier d'un financement du FIPHFP\*.

## La Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Après un peu plus de deux ans d'existence, un premier bilan du dispositif de la Période de Préparation au Reclassement (PPR) a été réalisé en novembre 2021.

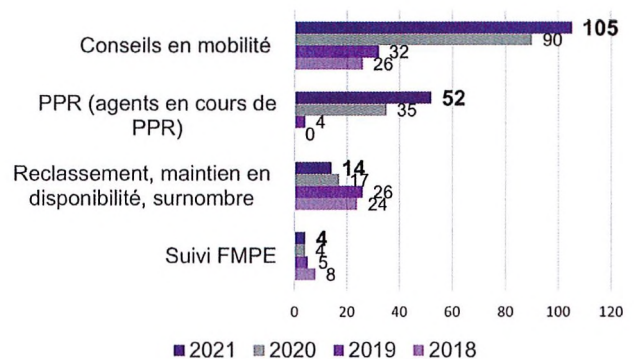
Depuis la mise en place du dispositif en 2019, 152 avis d'éligibilité à une PPR ont été émis par le comité médical départemental (*soit entre 3 et 4 avis par séance*). Ces avis concernent en grande majorité des agents de catégorie C des filières technique et médico-sociale.

**89 agents** ont accepté la PPR, 63 % des cas concernent des agents de collectivités non affiliées.

**38 PPR** sont arrivées à leur terme, la moitié a abouti à un reclassement, ce qui démontre que le dispositif atteint son objectif.

Ce dispositif (*basé sur un accompagnement individuel*) est dans l'ensemble bien accueilli par les agents comme par les employeurs. Il offre davantage de chances de reclassement que la procédure classique. Il convient de préciser que, depuis la mise en place du dispositif, le nombre de saisines du CDG pour des dossiers classiques de reclassement est en forte diminution (*4 seulement en 2021, contre 15 en 2020 et 28 en 2019*).

Evolution du nombre de dossiers traités



## Les ateliers de la mobilité

Le service MAPP a, en 2021, développé son accompagnement en matière d'emploi et de mobilité en organisant des ateliers pratiques ayant pour objectif d'aider les fonctionnaires territoriaux dans leur recherche de mobilité.

Les agents (*titulaires ou contractuels des collectivités et des établissements employeurs de la Gironde*) qui souhaitent être accompagnés, conseillés dans le cadre de leur démarche de mobilité peuvent bénéficier de ce nouveau dispositif.

Les ateliers sont proposés dans l'objectif d'aider les agents à préparer au mieux leur candidature afin de maximiser leur chance de recrutement.

Les ateliers en visioconférence (*ou présentiel quand le contexte sanitaire le permettra*) destinés aux agents publics, d'une durée de 2 heures, sont animés par les conseillères du service.

Les ateliers, en petits groupes de 10 personnes maximum sont organisés, sur les thématiques suivantes, tous les derniers jeudis de chaque mois :

- La rédaction du CV et de la lettre de motivation ;
- La préparation à l'entretien de recrutement ;
- Organiser sa recherche d'emploi ;
- Emploi et handicap.

**40 agents** ont pu assister à ces ateliers en 2021.

\*FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, PPR : Période de Préparation au Reclassement

# Promotion et Observation de l'emploi territorial, recrutement

## Une nouveauté : la mission apprentissage

Lancée en septembre 2021, elle vise à contribuer à favoriser le développement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales du département et se décline par :

- la reprise du suivi des dossiers d'apprentis en situation de handicap, jusqu'alors assuré par la Cellule de Maintien dans l'Emploi et Handicap ;
- la mise en place d'un accompagnement des collectivités sur l'apprentissage de droit commun.

Plusieurs actions ont été mises en œuvre dans ce cadre :

- la création d'une page d'information sur le site internet du Centre de Gestion ;
- la rédaction d'un pas-à-pas destiné à renseigner les collectivités sur les modalités pratiques liées au contrat d'apprentissage ;
- la participation à des forums consacrés à l'emploi ;
- l'organisation et l'animation d'une série de webinaires à destination des collectivités du département ;
- l'envoi et l'analyse d'une enquête auprès des collectivités afin de repérer les contrats en cours d'exécution, d'identifier les éventuels freins au recours à l'apprentissage et de pouvoir proposer un accompagnement pertinent, réellement adapté à leurs besoins ;
- des échanges avec divers partenaires.

## Une expérimentation : le conseil en recrutement

Une première phase d'expérimentation d'une mission de conseil en recrutement sur poste permanent, ayant pour objet de proposer aux collectivités un accompagnement sur une ou plusieurs phases de leurs opérations de recrutement s'est matérialisée durant l'année 2021 par l'accompagnement à titre gracieux de deux collectivités.

Les enseignements tirés de cette première phase permettront d'ouvrir en 2022 l'expérimentation de cette nouvelle mission à l'ensemble des collectivités girondines selon des modalités de tarification adaptées.

## Une mission en évolution : le rapport social unique (ex « bilan social »)

L'année 2021 a été marquée par la première campagne du rapport social unique (RSU), qui est venu remplacer le bilan social, et qui se déroulera désormais selon une périodicité annuelle.

Cette campagne, qui s'est déroulée du 7 juin au 30 novembre 2021, a enregistré un taux de retour global de 66,23 %.

90 synthèses issues des données de leur RSU ainsi que 26 fichiers d'aide à l'élaboration des lignes directrices de gestion ont par ailleurs été préparés et transmis aux collectivités en ayant formulé la demande.

## Le suivi des actions partenariales de développement des compétences

Deux actions en partenariat avec l'université de Bordeaux, les centres de gestion de Dordogne, des Landes et du Lot-et-Garonne :

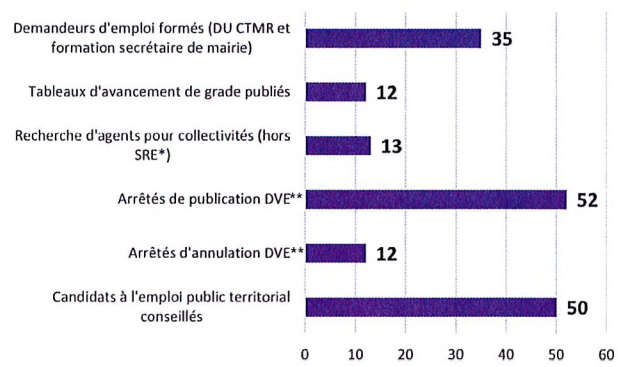
- Le diplôme universitaire « Carrières territoriales en milieu rural » : 8 personnes formées en Gironde aux métiers administratifs ;
- la licence professionnelle « Métiers de l'administration territoriale ».

Une action en partenariat avec le CNFPT et le Pôle Emploi Gironde :

- la formation de secrétaire de mairie : deux sessions organisées en 2021, 27 personnes formées en vue d'intégrer le vivier du service de remplacement et renfort.

## L'activité en chiffres

### Nombre de dossiers traités



\* Service Remplacement et renfort

\*\* Déclaration de vacance d'emploi

# Missions temporaires

## Le service remplacement et renfort (SRE)

Le service de remplacement et renfort a été créé au 1<sup>er</sup> janvier 2014 au Centre de Gestion de la Gironde. Afin de pouvoir répondre aux demandes des collectivités en matière de remplacement d'agents momentanément indisponibles ou de missions de renfort dans leurs services, le service est ouvert à toutes les filières, sauf la filière sécurité (*police municipale et sapeurs-pompiers*). En outre, un dispositif de portage administratif et salarial est proposé aux collectivités.

L'activité enregistrée par ce service depuis huit ans confirme le besoin des collectivités. Son existence participe à la continuité du service public dans les collectivités territoriales girondines.

### L'activité en chiffres

- **38 nouvelles adhésions au service** via la signature d'une convention-cadre d'adhésion ; au 31/12/2021, **307 collectivités et établissements** girondins ont adhéré au SRE
- Un vivier constitué de **553 candidats au 31/12/2021** et composé pour l'essentiel de demandeurs d'emploi, de lauréats de concours et de la formation secrétaire de mairie, de jeunes diplômés, de fonctionnaires en disponibilité...
- **134 entretiens téléphoniques de sélection** organisés afin d'alimenter le vivier et d'y intégrer de nouveaux profils
- **278 contrats de travail signés** avec des agents mis à disposition des collectivités et établissements girondins adhérents ayant un besoin temporaire de recrutement
- **55 260 heures de missions** effectuées par les agents du SRE sur le terrain
- **34,45 ETP moyens mensuels** (*équivalent temps plein*) recrutés par le CDG33 et missionnés sur le terrain

### Evènements marquants en 2021

- Elargissement du SRE aux administrations ou structures publiques autres que des collectivités territoriales ou établissements publics locaux qui en feraient la demande afin de répondre à leurs besoins de recrutement ponctuels et adoption d'un principe de tarification majorée
- Deux vagues successives d'actualisation des tarifs du SRE afin de répercuter le coût lié à l'augmentation des charges de fonctionnement du service et des charges salariales des agents notamment suite aux deux revalorisations du SMIC au cours de l'année 2021 et à l'instauration au 1<sup>er</sup> janvier 2021 d'une indemnité de fin de contrat dite « prime de précarité »
- Participation du SRE à des salons de l'emploi afin d'alimenter le vivier de candidats et faire la promotion du service : Job dating Défense mobilité, Salon Aquitec, Salon REH, Forum Défense et mobilité et Carrefour de l'emploi
- Poursuite de la participation aux actions prévues dans le cadre des conventions de partenariat conclues avec Pôle Emploi, Cap Emploi et le FIPHP\*.

## Le service d'Accompagnement à la gestion des archives (SAGA)

Le service d'accompagnement à la gestion des archives du Centre de Gestion de la Gironde (SAGA), mis en œuvre dans le cadre d'un partenariat avec les Archives départementales de la Gironde en 2014, vise à soutenir les collectivités dans le respect de leurs obligations légales en matière de gestion de leurs archives en pouvant mettre à leur disposition un archiviste itinérant qualifié et spécialisé dans le domaine du traitement des archives des collectivités territoriales. Le SAGA propose aux collectivités des prestations concernant la mise en œuvre des procédures légales (*éliminations réglementaires, dépôt complémentaire aux Archives Départementales de la Gironde*), le traitement des archives (*tri, conditionnement, classement thématique, réalisation d'outils et d'un inventaire, rédaction de procédures*), le conseil et la sensibilisation des agents de la collectivité à la gestion des archives, le conseil pour l'aménagement des locaux d'archivage, la rédaction d'un rapport d'intervention, ainsi qu'une possible mission de suivi. L'intervention du SAGA a été élargie au domaine des archives électroniques.

### L'activité en chiffres

- **13 nouvelles adhésions au service** via la signature d'une convention-cadre d'adhésion ; au 31/12/2021, **52 collectivités et établissements** girondins ont adhéré au SAGA
- **37 diagnostics papier** réalisés
- **25 interventions** effectuées pour une durée moyenne de **16 jours** soit **410 jours** de mission facturés au titre de 2021
- **Durée des missions** : 1 jour pour la plus courte, **63 jours** pour la plus longue
- **4 archivistes itinérants**
- **875,86 mètres linéaires** traités et **473,6 mètres linéaires** d'archives éliminées

### Evènements marquants en 2021

- Mise en œuvre d'une **démarche d'audit financier du service**
- **Refonte et déclinaison** détaillée de l'offre de services proposée en lien avec une **revalorisation de la tarification** applicable afin de répercuter notamment le coût lié à l'augmentation des charges de fonctionnement du service et des charges salariales des agents
- Mise en œuvre d'un **plan de communication** accompagné d'une **refonte des supports de communication** afin de présenter la nouvelle offre de services et de tarification et de capter de nouvelles adhésions
- Poursuite du **partenariat** privilégié avec les **Archives Départementales de la Gironde** (*projet de convention de partenariat et réflexion en matière d'archivage électronique*)
- Participation à des **groupes de travail et ateliers de réflexion** du GIP\* relatifs à l'archivage des documents électroniques

# Médecine préventive

## L'activité en chiffres :

- 7 médecins ;
- 4 infirmières ;
- 4 secrétaires (+ 1 renfort).

En 2021, l'équipe médicale est composée de 7 médecins de prévention soit l'équivalent de 6,6 temps plein, néanmoins 2 médecins ont quitté le CDG en septembre.

Ces mouvements de personnel ont généré des difficultés d'organisation dans le suivi des agents et le service rendu aux collectivités, en particulier sur deux secteurs du département.

L'équipe médicale s'est appuyée sur sa cohésion et s'est mobilisée afin d'assurer le suivi des urgences sur les deux territoires concernés, en particulier pour les visites dites « visites médicales à la demande de la collectivité ou de l'agent ».

## Consultations :

	Nb visites médicales	Nb d'entretiens infirmiers
Visites réalisées	6 623	1 290
Visites non réalisées	433	109
Total	7 056	1 399

## Tiers temps :

- 688 dépistages auditifs
- 28 études de poste
- 22 visites de locaux
- 9 participations en CHSCT\*
- 14 participations en Commission de maintien dans l'emploi
- 64 rapports annuels d'activité rédigés
- 35 journées de formation professionnelle

# Prévention et Inspection SST

## Évolution de l'activité du service Prévention

	2019	2020	2021
Collectivités adhérentes	271	268	278
Agents concernés	13 942	11 700	11 858
Conventions de conseil en prévention signées sur l'année	10	3	8
Conventions d'assistance en prévention signées sur l'année	14	6	19

## Évolution de l'activité du service Inspection

Collectivités adhérentes	15	18	17
Agents concernés	8 637	9 147	8 690
Conventions signées	15	4	2

## / En plus des interventions du service au sein des collectivités, peuvent être cités pour l'année 2021 :

- Participation au projet de service SST\* 2019-2021 permettant de structurer et sécuriser les actions des services pour un meilleur service aux collectivités
- Développement des missions d'accompagnement aux projets de prévention
- Développement des accompagnements aux plans d'action RPS\*
- Impact de la pandémie COVID (*confinement d'un mois en avril/mai*) : annulation de journées de missions d'inspection et de prévention auprès des collectivités
- Activation des files téléphoniques prévention et inspection

## / Communication

- Interview suivi d'un article paru dans la gazette des communes le 14 juin 2021. Cet article porte sur la « fonction d'inspection : les agents passent au numérique. »
- Rédaction de la lettre des acteurs en Santé et sécurité au Travail tous les deux mois avec un encart sur des témoignages de collectivités par suite d'actions SST\*
- Création de l'affiche pour la journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail ayant pour thématique « la qualité de vie au travail »
- Mise à jour de l'ensemble des fiches techniques liées à la santé et à la prévention et diffusion internet

## / Avec la coopération régionale

- Avec le sous-groupe RPS\*, élaboration d'un répertoire de thématiques en vue de formations futures pour les intervenants sur les RPS
- Echanges de pratiques et situations difficiles
- Suite au plan de formation initié pour les acteurs prévention et inspection, participation au module « identité professionnelle des ACFI\* et Conseillers »
- Réflexion sur l'exploitation des données LDG\* et RASSCT\* pour améliorer le service auprès des collectivités

## / Avec le GIP\*

- Poursuite de l'adaptation et du développement de l'outil IOTA\* (pour les missions d'inspection en santé au travail)

# Instances médicales

## Faits marquants de l'année 2021

### • Contexte sanitaire et organisation du service :

Contrairement à ce qui a dû être fait en 2020, aucune instance médicale n'a été annulée durant cette année 2021.

La mise en œuvre du télétravail pour toutes les collaboratrices du service qui le souhaitent a permis de limiter le nombre de présences quotidiennes au sein des bureaux du CDG et amélioré la qualité de vie au travail de chacune tout en leur permettant d'être plus efficaces et rapides dans leur travail.

### • Arrivée d'un nouveau médecin au sein des instances médicales :

Le Dr Fabrice BROUCAS, Président du Conseil Départemental de la Gironde de l'Ordre des Médecins et médecin généraliste agréé a rejoint l'équipe des 4 médecins généralistes et 2 médecins psychiatres siégeant dans les instances médicales.

### • Evolutions des textes :

Suite à « l'Ordonnance Santé famille » et au décret n° 2021-1462 du 8 novembre 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique territoriale, les modalités d'octroi, de mise en œuvre et de reconstitution des droits ont évolué. Ces évolutions n'ont pas d'impact sur les saisines des instances médicales mais sur l'information que doivent délivrer les collaboratrices aux collectivités. Dans son article 2, « l'Ordonnance Santé famille » prévoyait pour une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> février 2022, la fusion des Comités Médicaux Départementaux et des Commissions Départementales de Réforme dans une instance unique : le Conseil Médical.

La parution tardive du décret d'application implique une réorganisation du travail du service des instances médicales et des modifications quant aux motifs de saisine (ex : plus de saisine pour la prolongation d'un Congé Longue Maladie à plein traitement mais une expertise diligentée par la collectivité).

### • Actions pour favoriser les échanges et les partenariats :

#### / Réunion avec tous les médecins des instances médicales

Le 9 novembre 2021 a eu lieu une réunion avec tous les médecins agréés des Instances médicales avec un ordre du jour très complet et de nombreux débats.

#### / Présentation de Net CMCR

Le CDG40 nous a sollicité pour bénéficier d'une présentation de notre progiciel Net CMCR. Aussi, un temps d'échanges a pu avoir lieu en visioconférence avec les équipes des instances médicales des deux centres de gestion le 29 juin.

#### / Collaboration avec le Comité Médical Supérieur (CMS)

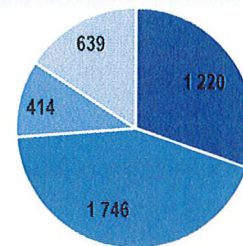
En charge d'un COPIL de coordination médicale des Comités Médicaux Départementaux (CMD) sur le territoire, pour enrichir les réflexions en vue de l'évolution des textes quant aux instances médicales, le Dr Roche, Responsable du CMS a souhaité participer à une Commission Départementale de Réforme au sein de notre CDG.

Cette participation avait pour objet de connaître le fonctionnement et les problématiques de cette instance.

D'autre part, le Dr Roche a aussi réuni divers responsables administratifs des instances médicales auprès des CDG et de l'État pour recueillir les attentes concernant le CMS. Ces échanges s'inscrivaient dans le travail d'élaboration du décret sur le Conseil Médical.

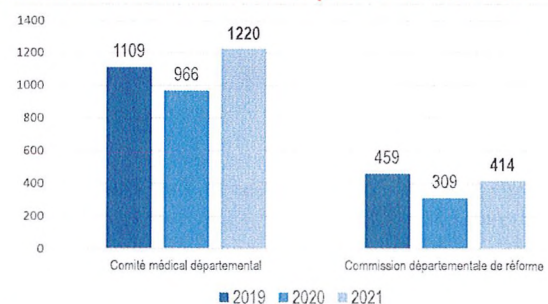
## L'activité en chiffres

Nombre de dossiers soumis à l'avis des Instances médicales en 2021

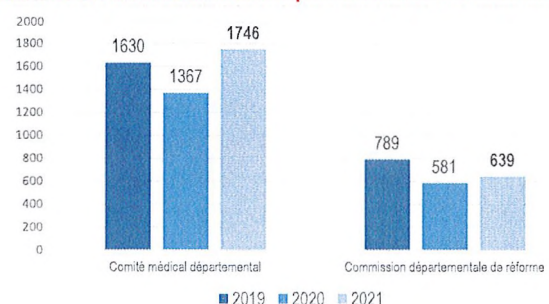


- Comité Médical Départemental - Collectivités affiliées
- Comité Médical Départemental - Collectivités non affiliées
- Commission Départementale de Réforme - Collectivités affiliées
- Commission Départementale de Réforme - Collectivités non affiliées

### Evolution du nombre de dossiers pour les collectivités affiliées



### Evolution du nombre de dossiers pour les collectivités non affiliées



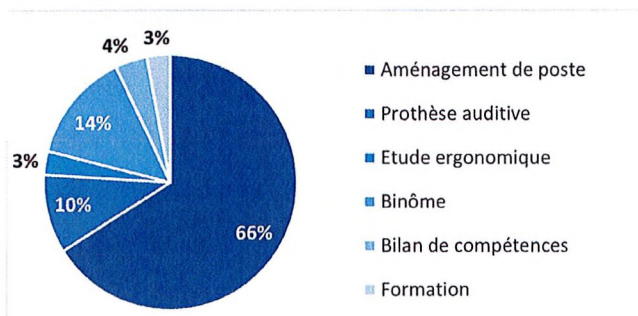
Il est à noter qu'en 2021, près de 42 % des saisines auprès du Comité Médical Départemental concernent des pathologies psychiatriques. Sur 3 ans, ce pourcentage ne fait qu'augmenter puisqu'en 2019, il s'élevait à 37 % et en 2020 à 40 %.

# CMEH

## Accompagnements individuels FIPHFP

En 2021, la CMEH\* a accompagné 27 collectivités dans le cadre de 29 dossiers de demandes de financement FIPHFP\* :

### Répartition des accompagnements individuels FIPHFP 2021



## Ateliers collectifs de formation aux aides FIPHFP

Deux ateliers collectifs en visio-conférence ont été organisés sur l'année 2021 :

- Le 30 septembre 2021 : 19 participants
- Le 2 décembre 2021 : 15 participants

## Nouvelle prestation d'accompagnements

A partir du 30 juin 2021, la CMEH a proposé une nouvelle prestation d'accompagnement des agents des collectivités affiliées dans leurs demandes auprès de la MDPH\*. Il peut s'agir d'une demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ou des demandes Allocation Adulte Handicapé ou de Prestation de compensation du handicap.

Sur le dernier semestre 2021, **15 demandes** d'accompagnement ont été enregistrées par la CMEH. Le temps passé à l'accompagnement de ces dossiers est en moyenne de **7 heures par dossier**.

Fin 2021, nous avons pu aboutir aux constats suivants :

- Cette nouvelle prestation est bien accueillie par les collectivités notamment par celles ne disposant pas de travailleurs sociaux.
- Peu de médecins de prévention orientent des agents vers cette nouvelle prestation
- Nécessité d'une sensibilisation de terrain sur la RQTH\* et sur la nouvelle prestation d'accompagnement de la CMEH
- Les compétences du service sont limitées dans leurs actions notamment pour les situations complexes qui nécessiteraient l'intervention d'une assistante sociale.
- Une procédure unique est difficile à mettre en place car la prestation doit pouvoir s'adapter à des situations psychosociales différentes.

## Prestations de Maintien dans l'emploi

La CMEH est sollicitée pour des missions d'information générale qui ne sont pas en lien avec la convention FIPHFP.

Les médecins de prévention sollicitent la CMEH :

- pour apporter des conseils sur les questions de reconversion professionnelle, de mise en place de bilans de compétences ou sur des dossiers de maintien dans l'emploi,
- pour mettre en place un accompagnement spécifique type PAS. C'est une Prestation d'Appui Spécifique qui est réalisée par un partenaire extérieur spécialisé en fonction d'un type de handicap mais dans laquelle la CMEH a un rôle de prescripteur et de coordinateur,
- pour mettre en place un accompagnement spécifique type EPAAST. C'est une Etude Ergonomique Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail qui est réalisée par un cabinet d'ergonomie extérieur mais dans laquelle la CMEH a un rôle de prescripteur et de coordinateur.

Sur une trentaine d'études de poste prévues dans le cadre de la convention FIPHFP en 2021, 13 études de postes ont été réalisées.

Prestations	Nombre de nouveaux dossiers	Nombre d'heures	Temps moyen en heures
Information générale	23	31	1,35
Accompagnement PAS	5	61	12,20
Accompagnement EPAAST	0	0	0
Etude de poste	13	155	11,92



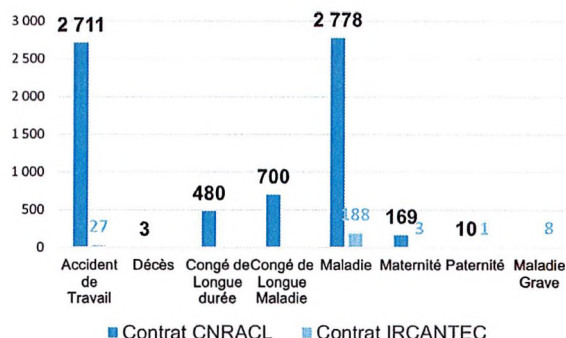
# Assurance statutaire

## L'activité en chiffres :

- 5 452 courriels
- 4 158 appels téléphoniques

Années	Nombre de collectivités	Nombre de contrats		Nombre d'agents	
		CNRACL	IRCANTEC	CNRACL	IRCANTEC
2019	164	160	50	4 783	238
2020	176	172	52	6 726	389
2021	176	172	58	6 980	420

## Statistiques par risque - année 2021



# Retraites

Le Centre de Gestion de la Gironde poursuit son partenariat avec la Caisse des Dépôts dans le cadre de la convention 2020-2022.

Le plan d'action 2021 était le suivant :

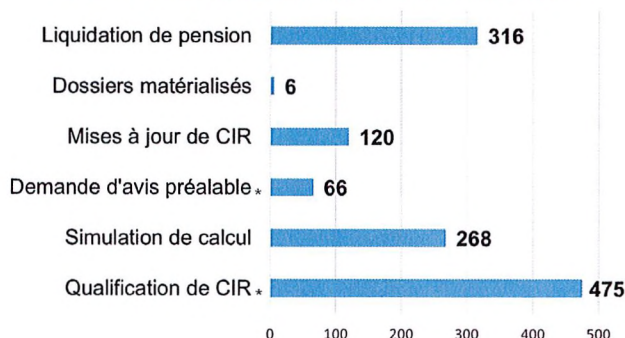
- Contrôle des actes transmis par les employeurs : priorité sur les liquidations, Qualification des Comptes Individuels Retraites (QCIR), et finalisation des dossiers de validations de période en attente,
- Accompagner et informer les employeurs sur les procédures et actualités réglementaires,
- Informer les agents sur leurs droits individuels : traitement des Accompagnements Personnalisés Retraites (APR) proposés dans le cadre de l'expérimentation.

## L'activité en chiffres :

Employeurs	2020	2021
Demandes créées	3 002	3 515
Echanges téléphoniques	1 826	1 966
Echanges courriels	6 220	8 071
Agents informés lors des séances collectives ou ateliers employeurs	92	360
Dossiers contrôlés	978	1 251
Collectivités reçues en rendez-vous	13	18

Agents	2020	2021
Demandes téléphones clôturées	16	26
Demandes courriels clôturées	182	190
APR réalisés	36	70
Actifs informés au cours des séances d'information collectives	33	-

## Nombre de dossiers traités par le service Retraites



\* Compte individuel retraites

# Protection sociale complémentaire

Les conventions de participation santé et prévoyance effectives au 1<sup>er</sup> janvier 2020 ont été signées pour 6 années soit jusqu'au 31 décembre 2025.

Certaines collectivités qui avaient donné mandat au CDG avant la mise en concurrence ont délibéré pour adhérer en 2021. Le nombre de conventions tripartites signées entre les partenaires, le CDG et les collectivités au 31 décembre 2021 sont de :

- 79 conventions tripartites ont été signées avec l'IPSEC au titre de la protection santé avec 449 agents adhérents et 406 conjoints/enfants bénéficiaires, soit 855 bénéficiaires au total.

- 108 conventions tripartites ont été signées avec TERRITORIA MUTUELLE au titre de la protection prévoyance avec 2 975 agents adhérents.

Les comités de suivi des conventions de participation santé et prévoyance se sont déroulés le 24 juin 2021, les opérateurs ont présenté leurs comptes de résultat technique pour 2020.

Les rapports ont été présentés au Comité Technique le 19 octobre 2021. Pour l'année 2021, l'accompagnement des collectivités par le service a généré 381 échanges.

# Finances

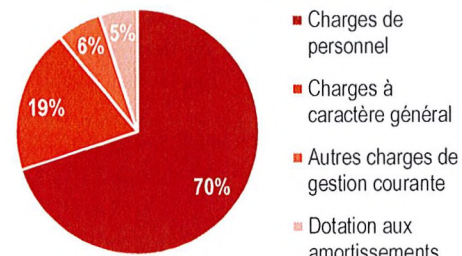
## Budget principal

2021	Fonctionnement	Investissement
Dépenses	10 638 856,76 €	308 593,81 €
Recettes	10 237 629,08 €	569 640,51 €
Résultat exercice	- 401 227,68 €	261 046,70 €
Résultat cumulé	1 823 222,88 €	1 083 057,39 €

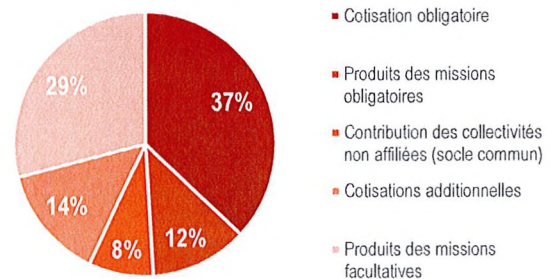
## Budget annexe régional (Coopération régionale)

Recettes (transfert CNFPT)	Dépenses	Résultat de l'exercice
1 966 584,82 €	1 538 252,23 €	428 332,59 €

### Dépenses de fonctionnement



### Recettes de fonctionnement



# Droit syndical

Le Centre de Gestion intervient dans le cadre de ses missions comme support d'un dialogue social institutionnel.

Il assure le fonctionnement des diverses instances paritaires consultatives, il octroie des facilités matérielles aux organisations syndicales et agents territoriaux, il finance des absences syndicales pour les employeurs.

## Des facilités matérielles accordées aux organisations syndicales

Le Centre de Gestion leur attribue des moyens de fonctionnement (mobilier, fournitures et informatique).

Le Centre de Gestion rembourse le coût salarial correspondant à certaines absences syndicales. Il existe deux dispositifs celui des décharges d'activité de service pour l'ensemble des collectivités

affiliées obligatoirement et les autorisations spéciales d'absences «article 14» pour les collectivités employant moins de 50 agents.

## Un effort budgétaire significatif

Les dépenses consacrées à l'exercice du droit syndical se sont élevées en 2021 à près de 538 000 €, ce qui représente plus de 16% des cotisations obligatoires perçues par le Centre de Gestion. Ceci en fait le 2<sup>ème</sup> poste budgétaire de l'établissement après l'organisation des concours et examens professionnels.

## La concertation en vue des élections professionnelles du 8 décembre 2022

Celle-ci a été engagée avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dès la fin de l'année 2021.

# Technique et logistique

## Reprographie et traitement du courrier

- 161 531 pages reprographiées
- 29 047 plis affranchis

## Véhicules

- 105 204 km parcourus par les 8 véhicules de service à la disposition des personnels

## Recyclage

- Près de 1,6 T papier
- 26 kg de bouteilles plastiques
- 32 kg de gobelets

# Informatique

Cette année le service informatique participe :

- A construire un nouveau plan de transformation numérique 2021-2026,
- A renouveler le système de téléphonie,
- A accélérer le déploiement de la GED,
- Au déploiement d'une application de gestion de frais de déplacement,
- A la pérennisation du télétravail,
- Au déploiement de nouveaux e-services : Simulateur Paie et Dématérialisation Promotion Interne
- Au renforcement des outils collaboratifs autour des solutions Office 365
- Au soutien de l'activité des services du Centre de Gestion

## Construire un nouveau plan de transformation numérique 2021-2026

Le mois de novembre 2020 a vu l'élection d'un nouveau Conseil d'administration du CDG33. Début 2021, un bilan de l'activité des systèmes d'information et du plan de transformation numérique 2018-2021 a été présenté aux élus.

Le premier trimestre 2021 est consacré à la conception du plan de transformation numérique pour la période 2021-2026. Les orientations de ce plan sont établies grâce à une étroite collaboration avec la direction générale et les directions opérationnelles.

Les dispositifs et axes de travail tendent essentiellement vers :

- **La Gestion de la Relation Client (GRC), soit de se doter d'outils pour accompagner plus efficacement les collectivités et les agents et fournir à nos agents un véritable outil de suivi de leurs activités au quotidien.**
- Le projet de refonte du site internet contribue à la GRC. L'objectif est de fournir un nouveau site internet [www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr) pour l'année 2023.
- De nouveaux e-services pour les collectivités de la gestion dématérialisée de la saisine de promotion interne 2022 à la fourniture de nouveaux documents via le cloud du CDG pour les collectivités adhérentes à la prestation de paie à façon.
- Une accélération du déploiement de la GED\*.
- **La mise en œuvre dès 2022 d'un Système d'Information Ressources Humaines pour les agents du Centre de Gestion.**

L'ensemble des directions sont concernées par le plan de transformation numérique.

## Renouveler le système de téléphonie

En juin 2021, le pôle infrastructure du service informatique et son partenaire grenoblois Telnowedge procèdent à la mise à jour du serveur de téléphonie. Cette opération s'effectue sans aucune interruption de service et apporte :

- Une nouvelle console utilisable même en télétravail pour les opératrices du standard.
- Une intégration à notre portail collaboratif. Il est maintenant possible de composer un numéro directement depuis la page d'accueil du portail.

La musique du standard a également été renouvelée. Les agents du Centre de Gestion ont voté pour choisir la nouvelle musique mise en

place en décembre 2021 et activée dès le début de l'année 2022.

## Accélérer le déploiement de la GED\*

L'arrivée d'une nouvelle collaboratrice au sein du pôle projet du service Informatique fin 2020 a permis d'accélérer le déploiement de la Gestion Electronique de Document et de rendre dynamique notre portail collaboratif.

Au premier semestre 2021, chaque collaborateur du CDG a reçu un accompagnement pour mieux utiliser le portail collaboratif.

De nouveaux outils voient le jour : gestion des dossiers retraites, gestion de l'accueil d'un nouvel arrivant ...

## Déploiement d'une application de gestion de frais de déplacement

Le pôle projet et son partenaire Arketeam déploie pendant toute l'année 2021 une application de gestion des frais de déplacement.

Cette application permet, pour tous les agents et intervenants du CDG, de dématérialiser l'intégralité du processus de gestion des frais.

## Renforcement des outils collaboratifs : Office 365

D'avril à juillet, l'ensemble des utilisateurs a basculé vers la solution Office 365.

Ce déploiement a notamment permis :

- La mise à jour des outils bureautiques Microsoft (Outlook, Word, Excel et Powerpoint).
- La découverte de nouveaux outils collaboratifs tel que Teams pour l'organisation de visioconférences ou de webinaires.

Des formations de 2 jours non consécutifs, délivrées par un partenaire extérieur ont permis d'accompagner les utilisateurs dans cette évolution de leurs outils quotidiens. Le service informatique renforce ce transfert de compétences par le biais d'accompagnements sur mesure et de tutoriels vidéo.

## Pérennisation du télétravail

Le service informatique optimise son infrastructure pour rendre pérenne le télétravail dont le déploiement a été généralisé pendant la crise sanitaire.

De nouveaux logiciels sont installés pour faciliter et sécuriser la connexion des agents quand ils sont en télétravail. L'installation des nouveaux logiciels et la maintenance de l'infrastructure se fait en toute transparence sans jamais perturber l'activité de l'agent !

Durant toutes ces périodes où le télétravail est, ou aura été la règle, le service informatique a su : assister les agents, superviser et ajuster les infrastructures pour s'assurer de leurs disponibilités.

## Soutien de l'activité des services du Centre de Gestion

Le service Informatique soutient chaque jour l'ensemble des utilisateurs du CDG en répondant à leurs besoins. Il est impliqué dans de nombreux projets transverses qui ont pour but d'offrir toujours plus de services aux collectivités. Cette année nous avons traité 1569 demandes utilisateurs. Les demandes se répartissent majoritairement dans la catégorie « logiciel » et « assistance utilisateurs ».

Il est à noter que le pôle projet enregistre 439 demandes de collectivités concernant du support à l'utilisation des e-services.

\*Gestion Electronique de Document

# Juridique - Documentation

Durant l'année 2021, le service Juridique – Documentation a continué et renforcé son accompagnement des services du Centre de Gestion dans la sécurisation juridique de leurs projets et activités, de même que dans la diffusion de l'information légale, réglementaire et territoriale tant en interne qu'au niveau régional.

Le travail d'information et d'étude juridique quotidien pour répondre aux problématiques rencontrées par les services dans l'exercice de leurs missions s'est adapté à une actualité légale et réglementaire importante en 2021, dans la continuité de la gestion de la crise sanitaire ainsi que des effets de la loi de transformation de la fonction publique.

Certains projets d'établissement ont requis une attention particulière et régulière du service dans leur sécurisation juridique.

L'année 2021 a également été marquée par l'accueil au sein du service Juridique – Documentation d'une élève avocate, ainsi que de deux apprentis.

2021 a enfin constitué la dernière année de l'expérimentation législative de la mission de médiation préalable obligatoire. Après un bilan positif établi par le Conseil d'Etat, sa pérennisation en matière de fonction publique territoriale a été consacrée par de la loi n°2021- 1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire, le législateur confirmant les centres de gestion comme tiers de confiance pour l'exercice de cette mission.

## Documentation

- Réception, analyse et enregistrement de **245 revues**
- Acquisition de treize nouveaux ouvrages à la demande des services et portant sur des thématiques diverses (*ce qui porte leur nombre à 198*)
- Exploitation mutualisée du Journal officiel de la République française (JORF) : 12 CDG néo-aquitains destinataires (*actualisation de la liste de diffusion*)
- Rédaction et envoi de **122 mails JORF** pour une proportion d'environ **350 textes** sélectionnés et diffusés
- Veille juridique mutualisée : 12 CDG néo-aquitains bénéficiaires (*actualisation de la liste des bénéficiaires*)
- **2 600 documents** (*dont environ 390 études et 390 jurisprudences*) diffusés au travers de **47 veilles juridiques hebdomadaires**
- Refonte de la veille juridique mutualisée : introduction de nouvelles métadonnées et modifications thématiques (*avant 2021, les articles de la veille étaient classés en référence aux services du Centre de Gestion de la Gironde ; désormais, ils sont*

*répartis en 23 thématiques communes à l'ensemble des centres de gestion néo-aquitains*)

- Poursuite du travail sur le projet de création d'un portail documentaire
- En plus des recherches documentaires classiques et de diffusions ponctuelles et réactives d'informations juridiques (*environ 130*), le service a constitué six dossiers documentaires sur différents thèmes à la demande de services
- Réalisation d'une étude et d'une synthèse sur les droits de copie, et passation de nouveaux contrats avec le CFC (*Centre Français d'exploitation du droit de Copie*) pour la coopération régionale
- Accueil d'une apprentie dans le cadre d'un Master Information et Documentation - Parcours Gestion de l'information et médiation documentaire : métiers des bibliothèques et de la documentation de l'Université Paul Valéry de Montpellier

## Juridique

- **156 analyses juridiques produites**, en plus des conseils quotidiens apportés oralement aux services
- **Rédaction d'études pour 37 textes** législatifs et réglementaires, et organisation de visioconférences tout au long de l'année pour en étudier les impacts avec les services concernés
- Poursuite de l'accompagnement des services sur les impacts légaux de la crise sanitaire et de la loi de transformation de la fonction publique (*organisation de réunions de travail sur les projets de décret concernant notamment les comités sociaux territoriaux, le conseil médical unique, le temps partiel thérapeutique, la médecine préventive, ...*)
- Accompagnement juridique de **6 projets** d'établissement, dont le projet de service de prévention et de santé au travail
- Etude pour la sécurisation juridique de l'activité des Missions temporaires
- Constitution et animation d'un groupe de travail sur la protection des données personnelles
- Suivi de **10 dossiers contentieux** (*5 nouveaux recours en 2021*), principalement dans le domaine Concours / Examens professionnels
- Accompagnement de 3 dossiers précontentieux
- Accueil d'un apprenti dans le cadre d'un Master Mention Droit public – Parcours Action Territoriale de l'Université de Bordeaux

# Médiation préalable obligatoire (MPO)

- **240** collectivités ou établissements publics ont adhéré au 31/12/2018 à l'expérimentation de la MPO
- **9** MPO conduites
- **13** MPO déclarées irrecevables
- **1** bilan annuel transmis au Conseil d'Etat via la FNCDG\*, ainsi qu'un bilan global sur la totalité de l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire
- L'expérimentation s'est terminée au 31 décembre 2021, un travail préparatoire est engagé pour la poursuite de la mission

\* FNCDG : Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale.

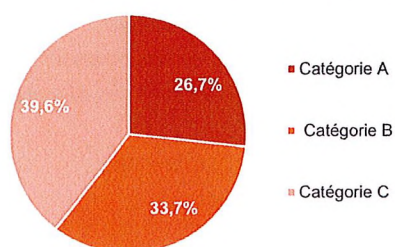
# Ressources humaines

Outre l'ensemble des tâches accomplies régulièrement chaque année par le service des Ressources humaines (*gestion des situations administratives, information et accompagnement des agents, ...*), celui-ci s'est attaché pendant l'année 2021 à mettre en œuvre les politiques RH de l'établissement et plus particulièrement à :

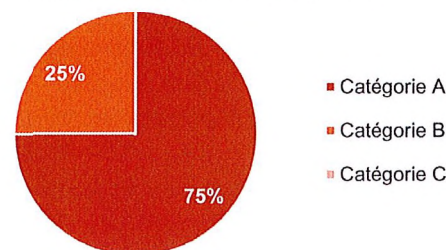
- finaliser les chantiers RH tels que ceux de la refonte du régime indemnitaire, la modification de la durée du temps de travail et la pérennisation du télétravail ;
- développer le dialogue interne ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- participer à l'amélioration des conditions de travail en continuant à suivre la mise en œuvre du plan d'actions du document unique d'évaluation des risques professionnels (*DUEvRP*) ;
- gérer les procédures de recrutement (*48 procédures de recrutement comprenant les relances*) ;
- développer de nouveaux outils informatiques notamment pour améliorer l'accueil des nouveaux arrivants et fluidifier les échanges avec les autres services.
- commencer à assurer la gestion du logiciel Horoquartz (*auparavant géré par le secrétariat de Direction*).

## Quelques données RH au 31 décembre 2021

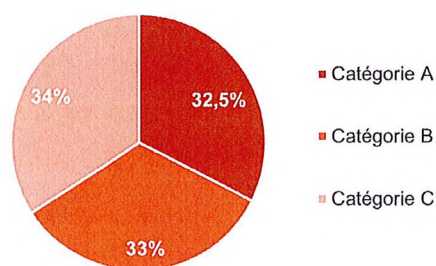
86 fonctionnaires sur emplois permanents



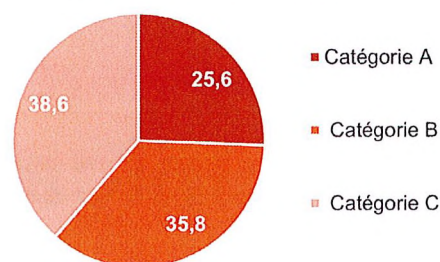
16 contractuels de droit public sur emplois permanents



114 actions de formation



Plus de 399 jours de formation



# Secrétariat de Direction

## Données clefs 2021

- 4 réunions du Conseil d'administration
- 9 réunions de Bureau
- 57 délibérations
- 407 arrêtés enregistrés dont 213 envoyés par FAST au contrôle de légalité

## Pour la Direction générale

- 70 rendez-vous téléphoniques / visio-conférences avec les collectivités, partenaires extérieurs, ...
- 25 rendez-vous physiques avec les collectivités, partenaires extérieurs, ...
- 49 réunions hebdomadaires avec les Directeurs opérationnels
- Une trentaine de réservations de titres de transport pour un montant global de 2 653 €

# Coopération régionale

## De la charte régionale au schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation

La charte régionale de coopération s'est prolongée jusqu'au 30 juin 2021. Nouveau support institutionnel de coopération instauré par la loi du 6 août 2019, le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation a été, en Nouvelle-Aquitaine, **adopté le 1<sup>er</sup> juillet 2021**.

### / Une activité soutenue

Plus de 30 réunions de travail se sont tenues pour l'élaboration du schéma régional avec la poursuite de travaux techniques menés en commun. A souligner qu'à la suite du renouvellement des conseils d'administration des centres de gestion fin 2020, 7 nouveaux présidents et présidentes (sur 12) ont rejoint le Comité Stratégique d'Orientations (CSO), instance de décision de la coopération régionale. Au-delà des groupes de travail techniques, de nouvelles actions ou services mutualisés se sont mis en place :

- Un service mutualisé de production documentaire et expertise RH qui regroupe en 2022, 11 des 12 CDG de la région ;
- Un service concours et examens professionnels mutualisé pour 8 CDG ;
- La veille juridique mutualisée entre pour l'ensemble des CDG néo-aquitains ;
- Un plan de formation mutualisé pour les agents des CDG a conduit à l'organisation d'une vingtaine de formations (*pour 48,5 journées de formation avec 239 participants*). Plus d'un tiers des effectifs des CDG ont ainsi bénéficié d'une action de développement des compétences dans ce cadre ;

- Un témoignage régional lors d'une journée d'étude sur la médiation préalable obligatoire organisée par la juridiction administrative et l'ordre des avocats ;
- Une représentation régionale des CDG aux 10<sup>èmes</sup> rencontres des dirigeants territoriaux, qui se sont déroulées le 9 novembre 2021 à Gradignan.

### / Des outils au service des collectivités

Les productions régionales, notamment au travers des travaux de l'observatoire régional de l'emploi et de la FPT ou du service mutualisé de production documentaire, proposent aux collectivités des supports opérationnels de travail (*données statistiques, accompagnement GPEEC\*, magazine d'actualité statutaire le «Mag RH»...*).

### / Des réflexions prospectives

Les douze centres de gestion néo-aquitains partagent leur expérience pour aborder collectivement certains des enjeux prochains de la fonction publique territoriale comme notamment :

- L'organisation des prochaines élections professionnelles ;
- L'évolution du cadre de fonctionnement des différentes instances consultatives ;
- La sensibilisation à la gestion prévisionnelle ;
- La protection sociale complémentaire.

# Communication

## De nouveaux supports de communication

ont été réalisés pour et avec les services du Centre de Gestion :

- le rapport d'activité 2020 ;
- la création et la mise à jour de plaquettes d'information.

## Du marketing digital :

- 58 campagnes d'e-mailings
- 24 lettres d'information numériques diffusées pour plus de 2 000 abonnés
- 992 abonnés sur le compte LinkedIn

## Impacts de la crise sanitaire du Covid-19 :

- annulation des opérations événementielles in situ
- un fort accroissement des tâches relatives à l'activité de communication numérique

## Site internet

Mise à jour du site internet et de nouvelles rubriques créées en 2021 dont MAG RH mutualisé, les ateliers de la mobilité, l'apprentissage, les ateliers du FIPHFP, ordonnance PSC 2021...

- 12 lettres d'information du personnel diffusées
- 983 documents mis en ligne

### Le site internet [www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr)

	2019	2020	2021
Visites	500 861	447 584	638 795
Visiteurs	276 196	256 720	354 201
Collectivités en accès privés	675	675	675

\*GPEEC : Gestion Prévisionnelle des Effectifs, de l'Emploi et des Compétences

# Projet de mandat 2020-2026

---

La Fonction Publique Territoriale va connaître de profondes évolutions dans les années à venir, le législateur de 2019 a clairement affiché son ambition de « transformer la Fonction Publique ». Les centres de gestion sont très fortement impactés par ces évolutions, leur rôle est en effet reconnu et leurs compétences sont étendues.

Le Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Gironde a adopté le 23 juin 2021, un projet de mandat traduisant, autour de 5 grands axes, sa volonté politique et dessinant les contours d'une stratégie pluriannuelle d'action pour répondre à ses obligations légales, améliorer sa propre organisation et surtout répondre au mieux aux attentes et besoins des collectivités.

## 1- Le renforcement de l'accompagnement des employeurs territoriaux

- L'élargissement des horaires de fonctionnement du Centre de Gestion
- Le développement de rencontres de proximité.
- Les partages et retours d'expérience sur les conséquences de la transformation de la fonction publique

## 2- Le développement de nouveaux services aux collectivités

- La mise en œuvre de supports pour répondre aux obligations dans les domaines de la déontologie, de la laïcité, de l'éthique et des dispositifs de signalement
- La conclusion de conventions de participation pour le financement employeur de la protection sociale complémentaire des personnels
- Un service de conseil en organisation
- Une offre d'accompagnement social des personnels

## 3- L'amélioration des services rendus

- La mise en œuvre de nouveaux services
- La refonte du site Internet du Centre de Gestion
- La mise à disposition d'un extranet carrières / paie
- Une gestion numérisée des dossiers individuels
- Une offre renouvelée en matière de santé au travail avec un service pluridisciplinaire
- Une démarche globale de gestion prévisionnelle pour favoriser les recrutements et les mobilités
- L'accompagnement des collectivités dans la mise en application, à leur niveau, de la transformation de la fonction publique

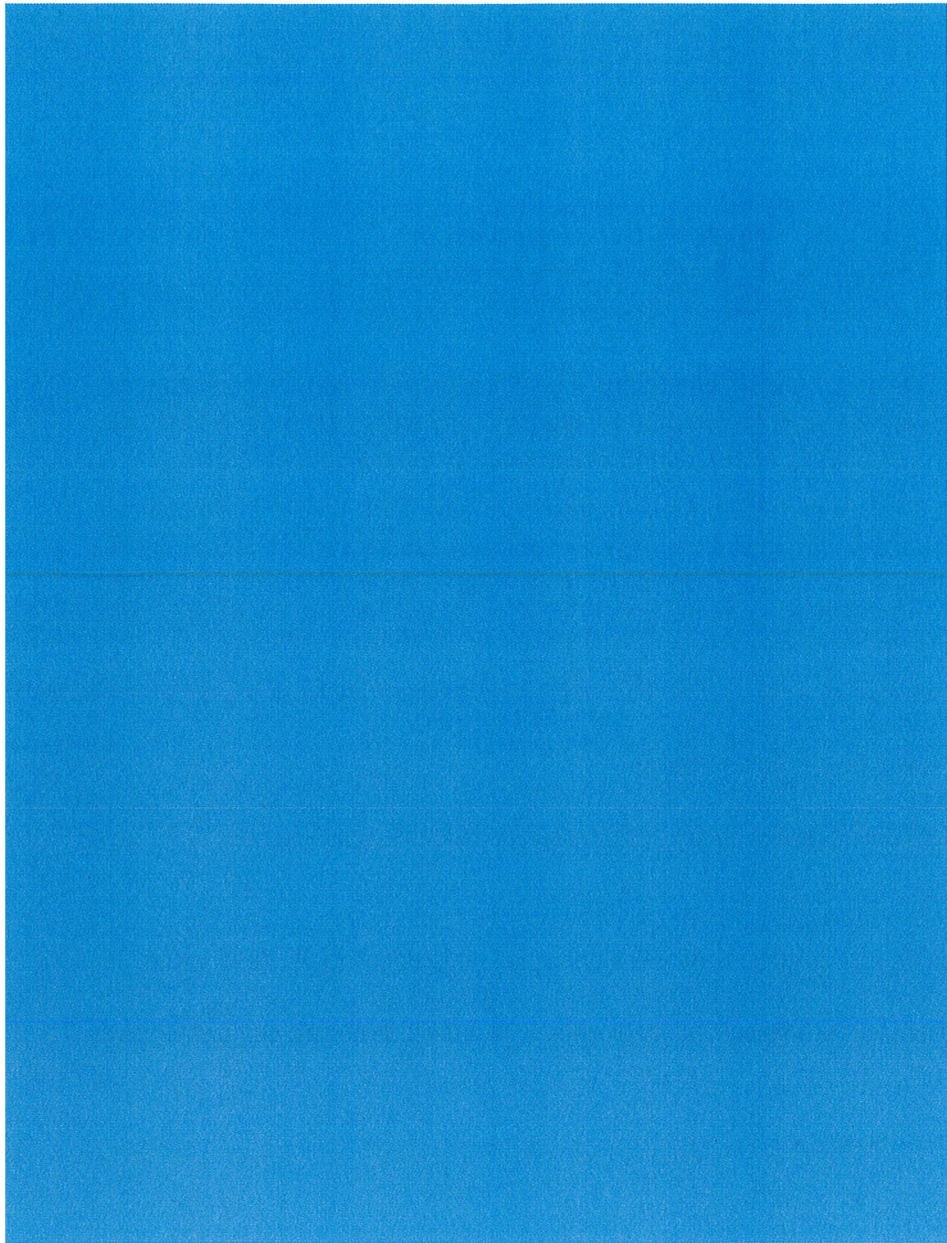
## 4- L'optimisation de l'organisation interne

- Plan de transformation numérique
- Modernisation et agilité des méthodes de travail

## 5- L'encouragement des démarches partenariales, collaboratives ou participatives

- Relations directes avec les collectivités
- Travail de coopération entre les 12 centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine
- Partenariats avec des acteurs institutionnels
- Partenariats avec les associations de maires
- Fonctionnement des différentes instances consultatives et dialogue social





**Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde**  
Immeuble HORIOPOLIS - 25 rue du Cardinal Richaud - CS 10019  
33049 Bordeaux cedex  
Téléphone : 05 56 11 94 30  
cdg33@cdg33.fr - www.cdg33.fr





**ANNEXE À LA DÉLIBÉRATION N° DE-0024-2022 :**  
**Convention d'adhésion à la prestation chômage du Centre de Gestion de la Fonction Publique**  
**Territoriale de la Gironde**  
**Annexe mission facultative chômage**

## ANNEXE DÉLIBÉRATION N° DE-0024-2022 du 31 mai 2022

### TARIFICATION DE LA MISSION FACULTATIVE CHÔMAGE

#### Droit d'adhésion

L'adhésion au service facultatif « prestation chômage » donne lieu au paiement d'un droit d'adhésion forfaitaire annuel de :

- 600 € pour les collectivités et établissements non affiliés au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde ;
- 400 € pour les collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde relevant d'un Comité Social Territorial local (*propre ou commun à plusieurs collectivités*) ;
- 200 € pour les collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde relevant du Comité Social Territorial de l'établissement.

#### Tarification des prestations\*

Nature de la prestation	Tarif par dossier déposé
Etude et simulation du droit initial à l'indemnisation chômage	150 €
Etude du droit en cas de reprise/réadmission ou mise à jour du dossier après simulation	58 €
Etude de cumuls de l'allocation chômage et activité réduite	37 €
Etude de réactualisation des données selon délibérations de l'UNEDIC	20 €
Suivi mensuel (tarification mensuelle)	14 €
Conseil juridique	15 €

\* Prestations assurées par les services du CDG 17. Montants en vigueur au 31 mai 2022.

# Convention



## Convention d'adhésion à la prestation Chômage du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde

### Prestation Chômage

- Vu les dispositions du code général de la fonction publique et notamment son article L. 452-40 ;
- Vu les délibérations du Conseil d'administration n° DE-0007-2018 en date du 8 février 2018 et n° DE-0023-2022 en date du 31 mai 2022 portant adhésion du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale au service chômage du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Charente-Maritime ;
- Vu la délibération du Conseil d'administration n° DE-0024-2022 en date du 31 mai 2022 portant création d'une mission facultative de « prestation chômage » à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;

Il est convenu ce qui suit :

#### ENTRE

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde, représenté par son Président, Monsieur Roger RECOR, Maire-adjoint de Cestas ;

ci-après désigné le CDG 33

#### ET

..... représenté par son Maire / Président, agissant en vertu d'une délibération du ..... en date du .....  
ci-après désigné(e) la collectivité.

## PREAMBULE

---

Les agents territoriaux relèvent de la réglementation de l'assurance chômage.

Les collectivités peuvent en conséquence être amenées à étudier pour leurs anciens personnels des droits à indemnisation pour perte d'emploi et leur verser le cas échéant des allocations.

Elles peuvent bénéficier du soutien des centres de gestion pour le suivi de ces dossiers.

## ARTICLE 1- **Objet de la convention**

---

La collectivité confie au CDG 33, le traitement des dossiers de demande d'allocations de chômage ainsi que du suivi mensuel de ses agents involontairement privés d'emploi par l'intermédiaire du CDG 17 avec lequel il a conventionné.

En contrepartie, elle s'engage à verser au CDG 33 l'ensemble des montants engagés par lui pour l'étude et le calcul des droits relatifs à l'allocation de perte d'emploi et le suivi éventuel de cette allocation.

## ARTICLE 2 - **Description de la prestation**

---

Le CDG 33 a confié, par convention, au CDG 17, la mission relative au traitement et au suivi des dossiers d'indemnisation pour perte involontaire d'emploi.

Cette mission comprend les prestations suivantes :

- Etude du droit initial à indemnisation chômage ;
- Etude du droit en cas de reprise ou réadmission à l'indemnisation chômage ;
- Etudes des cumuls de l'allocation chômage et activité réduite ;
- Etudes de réactualisation des données selon les délibérations de l'UNEDIC ;
- Suivi mensuel des droits à l'allocation chômage ;
- Conseil juridique.

## ARTICLE 3 - **Conditions d'intervention**

---

Les éléments nécessaires à l'étude du dossier sont transmis par la collectivité au CDG 17 exclusivement par courriel à l'adresse suivante : [chomage@cdg17.fr](mailto:chomage@cdg17.fr).

La fiche de saisine et la liste indicative des pièces à fournir pour une constitution initiale de dossier sont disponibles sur le site Internet du CDG 33 : [www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr) (rubrique Instances / Carrières < Rémunérations / Chômage).

Le CDG 17 instruit le dossier et transmet ses éléments de réponse à la collectivité.

## ARTICLE 4 - **Conditions financières**

---

La participation forfaitaire des collectivités et établissements adhérents au service « prestation chômage » est déterminée conformément à la grille tarifaire établie, par la délibération du Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Gironde n° DE-0024-2022 du 31 mai 2022.

L'adhésion au service facultatif « prestation chômage » donne lieu au paiement par la collectivité d'un droit d'adhésion forfaitaire annuel.

La réalisation par le CDG 17 des prestations énumérées à l'article 2 donne lieu à une facturation groupée au CDG 33 pour l'ensemble des données traitées pour les collectivités de son ressort géographique.

Le CDG 33 appelle a posteriori le versement des sommes correspondantes auprès des collectivités concernées.

La grille tarifaire est annexée à la présente convention.

Ces tarifs pourront être actualisés par le Conseil d'administration du CDG 33 afin de tenir compte de l'évolution des charges de fonctionnement du service.

## **ARTICLE 5 - Protection des données**

---

Le CDG 33 s'engage à ce que la collecte et le traitement des données soient conformes au règlement général sur la protection des données (RGPD) et à la loi Informatique et Libertés.

Les informations recueillies à partir des formulaires nécessaires à l'instruction des demandes font l'objet d'un traitement informatique destiné au service chômage du CDG 17.

Les informations personnelles recueillies sont conservées conformément aux règles prescrites par la loi Informatique et Libertés et pendant une durée justifiée par la finalité du traitement.

La collectivité adhérente s'engage à recueillir le consentement de la personne concernée par le traitement de la prestation chômage, s'agissant de la collecte, du traitement et de la conservation des données, conformément à la réglementation en vigueur sur la protection des données personnelles.

Le Centre de Gestion ne saurait en aucun cas être tenu pour responsable du non-respect de ces règles par la collectivité.

Dans le cadre du traitement de la prestation chômage, le Centre de Gestion applique strictement sa politique de protection des données à caractère personnel, consultable dans la rubrique Mentions légales de son site Internet [www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr)

## **ARTICLE 6 - Durée de la convention**

---

La présente convention, faite en deux exemplaires, est conclue pour une durée d'un an à compter de sa signature et est renouvelable par tacite reconduction.

## **ARTICLE 7 – Résiliation de la convention**

---

La présente convention peut être résiliée à tout moment par l'une des parties, après l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception et respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Le droit annuel d'adhésion au service facultatif reste acquis au CDG 33 pour l'année au cours de laquelle la résiliation intervient.

La collectivité reste redevable au CDG 33 des prestations demandées avant la résiliation.

## **ARTICLE 8 – Litige**

---

Tout litige persistant résultant de l'application de la présente convention fera l'objet d'une tentative d'accord amiable entre le CDG 33 et la collectivité.

A défaut d'accord, le litige sera porté devant le Tribunal Administratif compétent pour le CDG 33 soit le Tribunal Administratif de Bordeaux.

Fait à BORDEAUX, le .....

LE MAIRE OU LE PRESIDENT

LE PRESIDENT DU CDG33

Visa(s)



**ANNEXE À LA DÉLIBÉRATION N° DE-0026-2022 :**  
**Tableau des prestation applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2023**

## PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL – OFFRE DE SERVICE

Tableau des prestations applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2023 Délibération DE-0026-2022 du 31 mai 2022				
Socle des prestations				
Prestations	Collectivités et établissements affiliés jusqu'à 10 agents	Collectivités et établissements affiliés de 11 agents et plus	Collectivités et établissements non affiliés	Etat et autres organismes publics
Surveillance médicale : visites d'information et de prévention, surveillance médicale particulière (SMP), visites à la demande, examens médicaux complémentaires	X	X	X	X
Visites d'information et de prévention agents saisonniers	Forfait agent			
Action en milieu de travail (1/3 temps): visites de locaux, conseils et actions de sensibilisation, participation du médecin aux CST et FSSSCT...	X	X	X	X
Elaboration des fiches de risques professionnels, rapport annuel d'activité du médecin	X	X	X	X
Etudes de poste individuelles et collectives	X	X	X	X
Etudes ergonomiques	X	Prestation complémentaire		



Prestations	Collectivités et établissements affiliés jusqu'à 10 agents	Collectivités et établissements affiliés de 11 agents et plus	Collectivités et établissements non affiliés	Etat et autres organismes publics
Sensibilisation aux risques professionnels	X	X	Prestation complémentaire	
Conseil en prévention et santé au travail: Conseil (téléphonique, par courriel), Veille réglementaire Accès aux documents d'information : fiches techniques ; modèles de documents, Lettre des acteurs en santé au travail, Journée de sensibilisation sur le territoire, commission maintien dans l'emploi, webinaires...	X	X	X	X
Animation de réseaux Prévention et Santé au Travail	X	X	X	X
Accompagnement de projets en prévention et santé au travail	X	Prestation complémentaire		
Accompagnement à la création, la rédaction du DU et à l'élaboration du plan d'action du DU/EvRP	X	Prestation complémentaire		
Accompagnement à la mise à jour du Document Unique	X	Prestation complémentaire		
Diagnostic des RPS et accompagnement au plan d'action	X	Prestation complémentaire		

Prestations	Collectivités et établissements affiliés jusqu'à 10 agents	Collectivités et établissements affiliés de 11 agents et plus	Collectivités et établissements non affiliés	Etat et autres organismes publics
Participation d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire, en qualité d'expert aux Comités Sociaux Territoriaux ou Formations Spécialisées	X	Inclus CST placé près le CDG	Prestation complémentaire	
Gestion des situations individuelles ou collectives suite à une agression ou à un évènement traumatique	X	X	Prestation complémentaire	
Accompagnement individuel d'agents en souffrance au travail (3 séances 1h),	X	X	Prestation complémentaire	
Intermédiation dans le milieu professionnel*	X	Prestation complémentaire		
Analyse des pratiques professionnelles par groupe pour des publics dont les métiers sont à forts risques psycho-sociaux*	X	Prestation complémentaire		
Accompagnement social individualisé et orientations vers des organismes adaptés*	X	X	Prestation complémentaire	

\*Prestations nouvelles à venir

- Toutes les prestations complémentaires feront l'objet d'une tarification sur la base de 380 € la demi-journée et 600 € la journée.
- Forfait annuel par agent pour le socle de base :
  - 65 € pour les collectivités et établissements affiliés
  - 97 € pour les collectivités et établissements non-affiliés
  - 112 € pour l'Etat et les autres organismes publics.
- Visite d'information et de prévention pour les agents saisonniers, forfait agent : 50 €.



**ANNEXE À LA DÉLIBÉRATION N° DE-0033-2022 :**  
**Convention de partenariat CLEMIE**  
**Annexe avenant**

## Convention de partenariat FNCDG - CDG Coordonnateur de la Nouvelle Aquitaine - CLEMIE CONSEILS

### Entre les soussignés :

- **La FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION**  
80 rue de Reuilly  
75 012 PARIS

représentée par son Président, Monsieur Michel HIRIART, dûment habilité à cet effet par son conseil d'administration en date du 12 mai 2022 et ci-après désignée par « FNCDG »,

### Et

- **La société CLEMIE CONSEILS**  
9 rue Danton  
21 000 DIJON

représentée par son Directeur, Monsieur Jérémie DUVAL, dûment habilité à cet effet et ci-après désignée par « CLEMIE CONSEILS »,

### Et

- **Le CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA GIRONDE, représentant, en tant que centre de gestion coordonnateur, la COOPERATION REGIONALE DES CENTRES DE GESTION DE NOUVELLE-AQUITAINE**  
Immeuble Horiopolis  
25 Rue du Cardinal Richaud  
33000 BORDEAUX

représenté par son Président, Monsieur Roger RECORS, dûment habilité à cet effet par son conseil d'administration en date du XXXXXXXX 2022 et ci-après désigné par « Coopération régionale Nouvelle-Aquitaine »,

**Ci-après conjointement désignés « les Parties »**

## **II EST EXPOSE CE QUI SUIT**

### **Préambule**

CLEMIE CONSEILS et la FNCDG se sont rapprochées afin de conclure une convention de partenariat visant à accompagner les travaux de la FNCDG et de ses adhérents dans le cadre de la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC). Ce partenariat a pour objet de :

- Proposer un accompagnement dans la mise en œuvre de la réforme de la PSC et dans le cadre de la révision du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011.
- Répondre de façon proactive aux besoins d'information des CDG en matière de PSC.
- Accompagner la réflexion et l'élaboration de propositions en matière d'assurance des risques statutaires.

De leur côté, les 12 centres de gestion de la Coopération régionale Nouvelle-Aquitaine ont décidé, dans le cadre de leur schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation, de mener une démarche à l'échelle régionale visant à étudier l'opportunité et la faisabilité d'une convention mutualisée (à l'échelle régionale ou interdépartementale) de participation relative aux risques santé et prévoyance des agents territoriaux.

### **Article 1 - Objet de l'avenant**

Considérant l'intérêt de l'initiative de la Coopération régionale Nouvelle-Aquitaine pour l'ensemble des adhérents de la FNCDG, la FNCDG et le Cabinet CLEMIE-CONSEILS ont accepté de l'inclure dans le cadre de la convention qui les lie, conformément au référentiel de cadrage annexé au présent avenant.

### **Article 2 - Contenu de la mission de CLEMIE CONSEILS**

En synthèse, l'accompagnement de CLEMIE CONSEILS devra répondre aux enjeux ci-après :

- Les enjeux d'ordre juridique et procédural, avec leurs conséquences au regard notamment des calendriers à organiser, des conventions en cours dans certains départements, des consultations à lancer.
- Les avantages et les risques potentiels d'une démarche mutualisée (à l'échelle interdépartementale ou régionale) par rapport à une convention départementale.
- La question de l'harmonisation à l'échelle régionale (ou interdépartementale) des conditions d'adhésion aux conventions de participation, des niveaux de garanties.
- L'accompagnement juridique sur les contrats collectifs à adhésion obligatoire (si accord majoritaire) pour les collectivités de moins de 50 agents, les collectivités de plus de 50 agents et les collectivités non affiliées.

Ces enjeux sont précisés dans le référentiel de cadrage de la mission, en annexe au présent avenant.

### **Article 3 - Modalités**

Les axes de prestations, mentionnés à l'article 2 du présent avenant, seront développés sous l'impulsion de la Coopération régionale Nouvelle-Aquitaine, en étroite collaboration avec la FNCDG.

Le présent avenant est conclu pour la durée de la mission, soit entre le 15 mai 2022 et le 1<sup>er</sup> octobre 2022.

Elle est résiliable unilatéralement à tout moment par simple décision de l'une ou de l'autre des parties, par l'envoi d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception à sa co-contractante. La résiliation prend effet à réception de la lettre de résiliation par l'autre partie.

Le coût des prestations de CLEMIE CONSEILS, assurées dans le cadre du présent avenant et qui n'entre pas dans le cadre de la convention avec la FNCDG, s'élève à la somme de six mille euros HT (6 000 € HT) et sera pris en charge par la Coopération régionale de Nouvelle-Aquitaine. Le règlement des prestations, par la Coopération régionale Nouvelle-Aquitaine, intervient sur facture de CLEMIE CONSEILS adressée à l'issue de la mission.

Une présentation de cette étude et d'une partie de ces résultats pourra avoir lieu, avec l'accord des Parties, au Congrès de Marseille organisé par la FNCDG du 7 au 9 septembre 2022. Au-delà de cet événement, CLEMIE CONSEILS s'engage à conserver confidentielles les informations signalées par la FNCDG ou les centres de gestion Néo-Aquitains, et échangées dans le cadre de l'exécution de cet avenant.

### **Article 4 - Droit applicable et règlement des différends**

La convention est régie par la loi française.

Les Parties s'efforceront de résoudre à l'amiable tout différend ou litige survenant à l'occasion de l'interprétation ou de l'exécution du présent avenant.

À défaut de solution amiable trouvée par les Parties dans un délai d'un (1) mois suivant la survenance de tout litige ou différend, ledit litige ou différend sera soumis aux juridictions parisiennes.

La présente convention prend effet à compter de sa signature par les Parties.

Les Parties ont établi la présente convention de partenariat en trois (3) exemplaires originaux signés par leurs représentants légaux dûment habilités.

Fait à Paris, le XXXXXX 2022, en trois exemplaires originaux.

**Le Président  
du Centre de gestion de la Gironde,**

**Roger RECORS**

**Le Président  
de la FNCDG,**

**Michel HIRIART**

**Le Directeur  
de Clémie Conseils,**

**Jérémie DUVAL**

# REFERENTIEL DE CADRAGE DE LA MISSION

**Pour la Coopération régionale des centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine :**

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DE LA GIRONDE  
Immeuble Horiopolis  
25 rue du Cardinal RICHAUD  
CS10016 - 33 049 BORDEAUX Cedex

**Objet de la mission :**

**Mission d'assistance des centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine pour l'étude d'opportunité et de faisabilité d'une convention mutualisée de participation relative aux risques santé et prévoyance des agents territoriaux**

## REGLEMENT DE CONSULTATION

### Préambule :

Dans le cadre de leur coopération régionale, les centres de gestion de la fonction Publique territoriale de la région Nouvelle-Aquitaine souhaitent bénéficier d'un accompagnement dans la mise en application de la protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique territoriale, notamment sur le fait que les centres de gestion peuvent conclure, en particulier au niveau régional, pour le compte des collectivités et établissements qui le demandent, des conventions de participation.

### Le contexte de la coopération régionale des CDG de Nouvelle-Aquitaine :

#### Que sont les centres de gestion de la fonction publique territoriale :

Les centres de gestion sont des établissements publics locaux à caractère administratif institués au niveau départemental.

Ils se voient confier certaines missions en matière de recrutement et de gestion du personnel territorial, sans que les collectivités soient pour autant dessaisies de leur pouvoir de décision.

Les centres de gestion accompagnent au quotidien les collectivités en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines. Au-delà de la seule mise en œuvre des procédures statutaires, ils développent des services et conseils pour soutenir l'élu employeur.

Les centres de gestion regroupent avant tout les collectivités qui leur sont « affiliées ». Cette affiliation, qui s'accompagne du versement d'une cotisation, est obligatoire pour les plus petites collectivités, à savoir les communes et établissements publics qui emploient moins de 350 fonctionnaires et facultative pour les autres collectivités. En principe, les collectivités non affiliées, donc essentiellement les plus importantes, assurent elles-mêmes les missions dévolues aux centres de gestion par la loi. Elles peuvent toutefois choisir de recourir au centre de gestion de leur département.

#### Présentation succincte des 12 CDG néo-aquitains :

Les centres de gestion de la Fonction Publique Territoriale s'appuient sur une histoire de 60 ans, depuis la création des syndicats départementaux de communes à la fin des années 1950 jusqu'à leur évolution actuelle avec la construction du statut de la fonction publique territoriale. Au cours de celle-ci, ils ont combiné, pour les collectivités et établissements publics de leurs départements, dans le domaine de la gestion des ressources humaines :

- L'exercice de missions de régulation statutaire.
- Le développement de prestations de services.

Avec l'entrée en vigueur de la loi du 19 février 2007, la coopération entre les centres de gestion appartenant à une même région devait s'organiser autour d'une charte.

Trois chartes avaient alors été entérinées dans les trois périmètres historiques de la région :

1. Charte régionale de coopération des centres de gestion d'Aquitaine (CDG 24-33-40-47 et 64) avec comme Centre de gestion coordonnateur le CDG33.
2. Charte régionale de coopération des centres de gestion du Limousin (CDG 19-23 et 87) avec comme Centre de gestion coordonnateur le CDG87.
3. Charte régionale de coopération des centres de gestion du Poitou-Charentes (CDG 16-17-79 et 86) avec comme Centre de gestion coordonnateur le CDG17.



Ces premières chartes régionales définissaient le cadre d'exercice des missions gérées en commun, à un niveau au moins régional, à savoir :

1. L'organisation des concours et examens professionnels de catégories A, B et C.
2. La publicité des créations et vacances d'emploi de catégories A, B et C.
3. La prise en charge, dans les conditions fixées par les articles 97 et 97 bis, des fonctionnaires de catégories A, B et C momentanément privés d'emploi.
4. Le reclassement, selon les modalités prévues aux articles 81 à 86, des fonctionnaires de catégories A, B et C devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Le 11 juillet 2016, les présidents des 12 centres de gestion de la nouvelle région Nouvelle-Aquitaine ont signé une nouvelle charte de coopération régionale.

Tout en conservant leur libre administration et leur autonomie, les 12 centres de gestion ont décidé, en intégrant les acquis des trois coopérations préexistantes, de développer entre eux des mutualisations pour mener à bien diverses missions relevant de leur compétence et de s'accorder à tendre à une harmonisation de leurs pratiques. Cette coopération solidaire, axée autour des principes de subsidiarité et de complémentarité, a pour objectif d'allier efficacité et économie de moyens, ce qui a conduit à déterminer, à partir de critères variables selon la pertinence recherchée, le niveau d'intervention des différentes missions à l'échelon soit départemental, soit régional.

Le Centre de Gestion de la Gironde a été désigné Centre de gestion coordonnateur régional.

Un budget annexe régional a été créé à partir de l'exercice 2017.

En vertu des dispositions du Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L.452-11, et L.452.12 et L.452-34 :

Les centres de gestion s'organisent, au niveau régional ou interrégional, pour l'exercice de leurs missions, en élaborant un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation qui :

- 1° Désigne parmi eux un centre chargé d'assurer leur coordination ;
- 2° Définit les missions qu'ils décident de gérer en commun ;
- 3° Détermine les modalités d'exercice de ces missions, ainsi que de celles que les centres gèrent obligatoirement à un niveau au moins régional en application de l'article L. 452-34 ;
- 4° Détermine les modalités d'exercice de ces missions ;
- 5° Détermine les modalités de remboursement des dépenses correspondant à ces missions.

Le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation peut confier l'exercice d'une mission à l'un ou plusieurs des centres de gestion pour le compte de tous.

Il est transmis au représentant de l'Etat dans la région, à l'initiative du centre de gestion coordonnateur.

Les coordinations régionales ou interrégionales des centres de gestion peuvent par convention s'organiser au niveau national pour exercer en commun leurs missions.

La convention fixe les modalités de mise en œuvre de cette organisation et du remboursement des dépenses correspondantes.

#### **La Nouvelle-Aquitaine est depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 composée de 12 départements :**

Charente – Charente-Maritime – Corrèze -Creuse -Dordogne – Gironde -Lot et Garonne – Landes – Pyrénées-Atlantiques – Deux-Sèvres – Vienne et Haute-Vienne.

**Cartographie au 31 décembre 2020 des CDG néo-aquitains  
(effectifs territoriaux/département)**

CDG	Effectifs (Nbre agents) 1	Nombre de carrières suivies 2	Nbre de communes et EP	Affiliations						Non affiliés adhérents au socle commun			Non affiliés non adhérents au socle commun			
				Obligatoires			Volontaires			CT	EP	Dép.	CT	EP	Dép.	
				CT	EP	Dép.	CT	EP	Dép.							
16	10292	5510	479	365	80	0	0	28	0	1	2	1	0	2	0	
17	17901	7919	609	455	135	s/o	s/o	8	s/o	4	5	1	s/o	1	s/o	
19	3708*	3359	364	281	79	0	0	0	0	1	2	1	0	0	0	
23	3900 (SIASP 2018)	2263 (2916 agents effectifs CT)	325	256	68	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	
24	1200	6500	640	500	140	1	0	3	0	2	1	1	0	0	0	
33	48006	15848	927	522	374	0	0	??	0	13	16	1	0	1	0	
40	11985	10049	471	325	124	0	0	22	0	2	3	1	0	0	0	
47	8421	5195	419	319	95	0	0	1	0	1	2	1	0	0	0	
64	17000	9700	822	541	241	0	1	31	0	2	4	1	1	0	0	
79	10520	6771	387	255	380	0	0	3	0	0	0	0	1	2	1	
86	15 300	4 617	351	264	80	0	0	0	0	2	4	1	0	0	0	Collectivités
				2 909	1 708	0	0	0	0	1 169	2 239	1 192	0	0	0	Fonctionnaires
87	9-12000	4075	283	195	87	0	0	1	0	1	3	1				
<b>Total</b>																

1 : nombre d'agents : effectifs départements globaux - base du classement démographique du CDG

2 : nombre de fonctionnaires dans les collectivités affiliées

La région adhère au socle commun

## Le cadre réglementaire de la PSC :

### A. La définition de la protection sociale complémentaire

La participation sociale complémentaire est une couverture sociale facultative apportée aux agents publics, en complément de celles du régime obligatoire de protection sociale fournies à chaque assuré.

La protection sociale complémentaire est destinée à couvrir :

- Soit les risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne et les risques liés à la maternité, désignés sous la dénomination de risque « **santé** » ;
- Soit les risques liés à l'incapacité de travail, l'invalidité ou le décès, désignés sous la dénomination de risque ou de complémentaire « **prévoyance** » ;
- Soit les deux risques : « **santé** » et « **prévoyance** ».

### B. B. L'évolution juridique

Le principe d'une participation financière des employeurs aux contrats santé et prévoyance des salariés du secteur privé est ancien. Il a mis plus longtemps à imprégner le secteur public et les collectivités locales.

Dans un premier temps, une circulaire du 15 mai 1993 ouvrait la possibilité aux collectivités territoriales de subventionner les mutuelles constituées entre agents territoriaux destinées à développer leur action sociale et à participer à leur couverture des risques sociaux assurés par ces mutuelles.

Par un arrêt en date du 26 septembre 2005, le Conseil d'Etat a déclaré illégale et contraire aux recommandations européennes la base juridique qui permettait le versement de ces subventions, dans la mesure où seules les mutuelles exclusivement composées d'agents publics pouvaient en être bénéficiaires. Ce dispositif constituait une entrave à la libre concurrence (CE, 26 septembre 2005, n° 262282).

À la suite de cet arrêt, les subventions accordées aux collectivités territoriales sur la base de cette circulaire du 15 mai 1993 étaient ainsi dépourvues de base légale.

Dans un second temps, la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique est ainsi venue préciser que les collectivités pouvaient participer à la protection sociale complémentaire de leurs agents pour les contrats présentant des garanties de solidarité, notamment intergénérationnelle.

Les modalités de vérification de cette solidarité intergénérationnelle devaient être précisées par un décret d'application.

Le décret d'application, ainsi que 4 arrêtés connexes, sont finalement parus en novembre 2011 (**décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011**).

Ce décret reconnaît, dans le secteur public, le principe **d'une participation financière facultative** des employeurs locaux aux contrats « santé » et « prévoyance » des agents, par le biais de deux dispositifs que sont **la labellisation** et **la convention de participation**.

Cette participation financière facultative apparaissait de moins en moins adaptée et peu équitable par rapport au secteur privé, dans la mesure où la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a généralisé, pour l'ensemble des salariés de droit privé, la participation obligatoire des employeurs à leur couverture complémentaire.

À ce titre, l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a habilité le Gouvernement à prendre, par voie d'ordonnance, les dispositions relatives à la redéfinition de la participation des em-

ployeurs publics à la protection sociale complémentaire de leurs personnels et les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire.

Publiée au Journal Officiel du 18 février 2021, l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique redéfinit les principes généraux applicables à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique et renforce l'implication des employeurs publics en imposant **une participation financière obligatoire**.

### C. Les contrats concernés par la PSC

Les risques couverts par les contrats

Sont éligibles à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics les contrats destinés à couvrir le risque santé et/ou le risque prévoyance.

#### • **Le risque santé**

Le contrat relatif au risque santé est destiné à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident.

Les garanties sont au minimum celles définies au II de l'article L. 911-7 du Code de la sécurité sociale et du Code Général de la Fonction Publique (art. L.827-1) qui vise la prise en charge totale ou partielle des dépenses suivantes :

- La participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale, prévue au I de l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale pour les prestations couvertes par les régimes obligatoires,
- Le forfait journalier supporté par les personnes admises dans des établissements hospitaliers ou médico-sociaux,
- Les frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité, pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement.

#### • **Le risque prévoyance**

Le contrat relatif au risque prévoyance est destiné à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès.

## Les enjeux et les objectifs de la coopération régionale des CDG de Nouvelle-Aquitaine en matière de protection sociale complémentaire :

### Le rôle des Centres de Gestion

Les Centres de Gestion se sont vu attribuer par le législateur une place dans le dispositif de participation à la protection sociale complémentaire, en vertu des dispositions du Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L.827-7 et L.827-8 :

Les centres de gestion concluent, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et afin de couvrir pour leurs agents, au titre de la protection sociale complémentaire, les risques mentionnés à l'article L. 827-1, des conventions de participation avec les organismes mentionnés à l'article L. 827-5 dans les conditions prévues à l'article L. 827-4.

Ces conventions peuvent être conclues à un niveau régional ou interrégional selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation mentionné à l'article L. 452-11.

Les collectivités et établissements publics peuvent adhérer aux conventions mentionnées à l'article L. 827-7 pour un ou plusieurs des risques que ces conventions sont destinées à couvrir, après signature d'un accord avec le centre de gestion de leur ressort.

En revanche, l'adhésion des collectivités et leurs établissements publics affiliés pour un ou plusieurs risques couverts reste **facultative**. L'adhésion est astreinte à la signature d'un accord entre le Centre de Gestion et la collectivité ou l'établissement.

## Etat des lieux des CDG néo-aquitains en matière de PSC :

### Insérer tableau des 12 CDG (recensement suite réunion COMOP)

## PRESENTATION DE LA MISSION D'ACCOMPAGNEMENT :

Au titre de la couverture des risques « santé » et « prévoyance », les centres de gestion peuvent conclure, pour le compte des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, après une procédure de mise en concurrence, des conventions de participation, notamment à un niveau régional selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Les employeurs publics peuvent adhérer à ces conventions pour un ou plusieurs des risques que ces conventions sont destinées à couvrir, après signature d'un accord avec le centre de gestion de leur ressort.

Aussi, les CDG doivent proposer aux collectivités des conventions de participation les plus attractives possibles, tant aux niveaux des garanties que des coûts supportés.

Dans le cadre de la présente consultation, les centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine entendent se doter d'une réflexion sur la pertinence de l'échelon (départemental, interdépartemental, régional) à privilégier, de façon à ce que les conventions de participation conclues soient les plus efficaces possibles.

Cette réflexion devra également permettre de répondre aux questionnements suivants :

- Les enjeux d'ordre juridique et procédural (information des collectivités ; communication des données statistiques ; déclarations d'intention à adhérer ; appel à concurrence...), avec leurs conséquences au regard notamment des calendriers à organiser, des conventions en cours dans certains départements, des consultations à lancer (procédures à mettre en place - Code de la Commande Publique ou décret de 2011 ; mandat ou lettre d'intention, allotissement...);
- Les avantages et les risques potentiels d'une démarche mutualisée (à l'échelle interdépartementale ou régionale) par rapport à une convention départementale ;
- La question de l'harmonisation à l'échelle régionale (ou interdépartementale) des conditions d'adhésion aux conventions de participation, des niveaux de garanties;
- L'accompagnement juridique sur les contrats collectifs à adhésion obligatoire (si accord majoritaire) pour :
  - Les collectivités de moins de 50 agents, conformément au Code Général de la Fonction Publique art. L.221-2 et L222-3 13° ;
  - Les collectivités de plus de 50 agents
  - Les collectivités non affiliées

## LE PERIMETRE DE LA MISSION D'ACCOMPAGNEMENT :

La mission d'assistance portera sur une étude d'opportunité et de faisabilité d'une convention mutualisée (à l'échelle régionale ou interdépartementale) de participation relative aux risques santé et prévoyance des agents territoriaux.

Il s'agira d'une mission de conseil auprès des centres de gestion Néo-Aquitains dans le cadre de la réflexion sur les enjeux de la mutualisation des risques santé et prévoyance au niveau régional, voire interdépartemental.

La méthodologie employée devra, dans la mesure du possible, privilégier la concertation de manière à intégrer au mieux les problématiques et les singularités de chaque centre de gestion concerné.

De façon assez classique, plusieurs séquences pourront être identifiées :

- Un temps de diagnostic permettant de préciser les situations en présence et les enjeux auxquels il s'agira de répondre, département par département et au global à l'échelon régional. L'opportunité d'une analyse comparative avec les positionnements en cours d'autres CDG sera à apprécier. L'audit des contrats actuels et des grilles de garanties sera à envisager ;
- Des temps de co-construction (pouvant être organisés en distanciel) de la démarche avec les groupes « Projet » en place autour du comité de direction (CODIR) de la Coopération régionale des centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine et du comité opérationnel thématique (COMOP PSC) composé à cet effet ;
- Un temps de restitution des travaux et de formalisation d'un ou plusieurs scénarios avec un plan d'actions, devant le Comité stratégique et opérationnel (CSO, réunissant les president.es des centres de gestion concernés ainsi que le Président de la FNCDG ès qualité).

L'étude devra également identifier les éléments (notamment en termes de données statistiques...) constitutifs d'un cahier des charges pour une consultation visant à mettre en place une convention de participation (régionale ou interdépartementale) en matière de risque santé complémentaire et/ou de risque prévoyance, ainsi que les procédures et le calendrier indicatif à respecter (incluant les principaux jalons à envisager).

Tout au long de l'étude, une veille juridique et législative sur la réforme de la protection sociale complémentaire est attendue de manière active, intégrant une démarche de benchmark des initiatives prises dans d'autres régions.

Une enquête préalable à la mise en place des conventions de participation sera effectuée, concomitamment à cette étude, auprès des collectivités des 12 départements néo aquitains. L'analyse des résultats de cette enquête devrait d'une part nous permettre de visualiser l'existant dans les collectivités en matière de PSC ainsi que le nombre potentiel des adhésions futures. Ces résultats seront transmis au candidat retenu pour effectuer cette analyse.

**La durée d'exécution de la mission est comprise entre le 15 mai 2022 et le 1<sup>er</sup> octobre 2022. Un planning détaillé des prestations attendues sera établi, entre les parties concernées, en début de mission.**



**ANNEXE À LA DÉLIBÉRATION N° DE-0038-2022 :**  
**Convention d'assistance administrative à l'aide au retour à l'emploi d'un fonctionnaire  
momentanément privé d'emploi**



**CONVENTION D'ASSISTANCE ADMINISTRATIVE  
A L'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI  
D'UN FONCTIONNAIRE MOMENTANEMENT PRIVE D'EMPLOI**

**ENTRE**

**Le Centre de Gestion de la FPT de la Marne**

dont le siège est situé à 11 rue Carnot 51000 Châlons en Champagne, dénommé ci-après « Le CDG 51 », et représenté par son Président, Monsieur Patrice VALENTIN,  
D'une part,

Et

**Le Centre de Gestion de la FPT de la Gironde**

dont le siège est situé au 25 Rue du Cardinal Richaud, 33000 Bordeaux, dénommé ci-après « Le CDG 33 », et représenté par son Président.....  
D'autre part,

Vu le Code général de la fonction publique (CGFP), prévoyant la prise en charge par les Centres de gestion, dans les conditions fixées par les articles L542-1 à L.542-24, des fonctionnaires momentanément privés d'emplois, et ses articles :

- L.452-11 prévoyant la possibilité pour les CDG de conclure entre eux des conventions particulières dans des domaines non couverts par un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation
- L.452-40 prévoyant la possibilité pour les collectivités de recourir à l'assistance administrative du CDG pour réaliser toute tâche spécialisée concernant les agents des collectivités et établissements, complémentaire ainsi que les missions suivantes :
  - Conseils en organisation, notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines
  - Conseils juridiques

Vu l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique



*Il a été convenu ce qui suit :*

**Article 1. Objet de la convention.**

Sur la demande du CDG 51, le CDG 33 accepte de poursuivre l'accompagnement d'un agent momentanément privé d'emploi (FMPE) dans sa recherche d'emploi.

A ce titre, et en concertation permanente avec le CDG 51, le CDG 33 :

- organise des entretiens réguliers par téléphone ou en présentiel avec l'agent concerné, en vue de suivre les actions engagées (candidatures, préparation aux entretiens, suivi des formations...)
- informe l'agent (par courriel, téléphone, etc...) de tout emploi vacant correspondant à son grade.
- peut, sous réserve de l'accord préalable du CDG 51, proposer de confier à l'agent concerné des missions, y compris dans le cadre d'une mise à disposition réalisée dans les conditions prévues aux articles de L.512-6 à L.512-15 du Code Général de la Fonction Publique,

**Article 2 – Engagement du CDG 51.**

Le CDG 51 s'engage à fournir toutes les informations nécessaires au CDG 33 pour l'accomplissement de la mission, dans l'objectif d'un retour à l'emploi de l'agent.

**Article 3 – Modalités d'intervention du CDG 33**

Le CDG 33 missionne au sein de son service Emploi un cadre spécialement chargé du suivi de l'agent concerné. Ce cadre intervient en concertation régulière avec le CDG 51.

Les interventions réalisées font l'objet d'un compte-rendu détaillé, adressé au CDG 51. Un état horaire est joint récapitulatif le temps consacré à la présente mission. Ces états sont dressés chaque trimestre.

**Article 4 – Conditions financières d'intervention du CDG 33.**

Les frais engagés par le CDG 33 sont récapitulés dans l'état horaire visé à l'article précédent, et font l'objet d'une facturation, accompagnée des justificatifs éventuels de frais supplémentaires (envois de courrier, frais de déplacements, etc...).

Lorsque les entretiens visés à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus concluent à la mise en place d'actions spécifiques (plan de formation, dépôt de dossier auprès d'un organisme, etc...), celles-ci font l'objet de propositions estimant le montant des dépenses à engager au CDG 51.

En cas d'accord du CDG 51, le CDG 33 apportera son concours pour leur mise en œuvre dans les meilleures conditions possibles pour l'accompagnement de l'agent concerné.

Le recouvrement de ces frais sera assuré trimestriellement par le CDG 51. Le règlement interviendra par mandat administratif à réception du titre de recettes établi par le CDG 33.

**Article 5 – Durée de la convention – Renouvellement – Résiliation.**

La présente convention est conclue jusqu'au 31 décembre de l'année en cours. Elle prend effet à la date de sa signature par les deux parties, et est renouvelable par tacite reconduction.

Elle prendra fin dans les situations suivantes :

- Retour à l'emploi de l'agent
- En cas de refus répétés des offres d'emploi proposés à l'agent
- Au terme des 10 ans de prise en charge de l'agent FMPE (soit au 31 décembre 2024)

Toute modification susceptible d'être apportée, en cours d'exécution, à la présente convention fera l'objet d'un avenant.

La convention pourra être résiliée par l'un des 2 CDG sous réserve d'un préavis de 1 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des parties co-signataires.

**Article 6 – Limitation de responsabilité du CDG 33**

Le CDG 33 n'assurant qu'une mission d'aide et de conseil se dégage de toute responsabilité concernant l'exactitude des éléments transmis par le CDG 51 ainsi que les décisions retenues et de leurs suites.

**Article 7 – Litiges.**

En cas de litige, survenant entre les parties à l'occasion de l'exécution de la présente convention, compétence sera donnée au Tribunal administratif de .....

Fait en trois exemplaires

A ....., le.....

Pour le Centre de Gestion 33  
Le Président,.....

A ....., le.....

Pour le Centre de Gestion 51,  
Le Président, Patrice VALENTIN

Maire d'Esternay  
Membre du CRO du CNFPT Grand Est