

Délibération n° DE-0046-2020

Objet : Mutualisation interdépartementale Production documentaire et expertise RH

La mutualisation est devenue une nécessité dans le contexte de maîtrise de la dépense publique locale. Elle constitue également un outil précieux pour améliorer l'efficacité de l'action publique et favoriser les économies d'échelle.

Les centres de gestion s'organisent, au niveau régional ou interrégional, pour l'exercice de leurs missions. Ils peuvent conclure des conventions particulières.

C'est pourquoi, les CDG de Charente, Corrèze, Dordogne, Gironde, Lot-et-Garonne, Pyrénées-Atlantiques et Haute-Vienne ont décidé de créer un dispositif commun en matière d'expertise en gestion des ressources humaines.

Ci-dessous, sont exposées les principales modalités organisationnelles, financières et les principes de gouvernance :

Les missions :

- Recensement des notes juridiques des CDG partenaires pour partage (afin d'éviter les doublons et de viser à terme une base documentaire commune)
- Mise à disposition de supports juridiques
- Expertise RH en soutien aux conseillers statutaires des CDG
- Elaboration des journaux mensuels d'actualités statutaires, dématérialisés et personnalisables
- Mise à disposition de diaporamas (en particulier pour les réunions Réseaux RH des CDG partenaires)
- Participation au réseau régional d'échanges entre experts RH
- Etudes de cas
- Préparation de projets de mémoire en défense (dans le domaine de la protection sociale, le harcèlement moral et la protection fonctionnelle notamment)
- Toute autre mission décidée par la gouvernance

Le domaine d'intervention du dispositif commun est le suivant :

- Les formes de recrutement
- Le calcul de la reprise d'ancienneté lors de la nomination d'un stagiaire
- Les questions liées aux modalités d'avancement d'échelon, de grade et promotion interne
- Les positions administratives
- Le droit syndical et le dialogue social
- Les contrats de droit public et de droit privé
- La déontologie
- Les droits et obligations
- Le droit disciplinaire
- La rémunération
- Les régimes indemnitaires
- L'action sociale
- La protection sociale complémentaire
- L'entretien professionnel et l'évaluation des agents
- Les outils de GRH et de GPEC
- Le bilan de compétences et le coaching
- Les congés annuels et les autorisations d'absences
- Le temps de travail
- Le statut des élus locaux

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 16/12/2020

- Les différents types de congés (ordinaires, de maladie, etc.)
- Les maladies professionnelles et accidents de service
- Le reclassement, la retraite pour invalidité
- L'invalidité, le décès
- Le licenciement
- Le cumul d'activités
- Tout autre sujet relatif à la gestion des ressources humaines dans la FPT

Ressources humaines : à sa création, le dispositif commun concerne 3 ETP affectés à 100 % de leur temps de travail :

- 1 expert RH de catégorie A (CDG 47)
- 1 expert RH de catégorie A (CDG 64)
- 1 apprentie experte RH - Master 2 Action publique de Bordeaux (CDG 24)

Les emplois mis en commun font partie des effectifs des CDG 24, 47 et 64.

Les présidents des CDG utilisateurs du dispositif commun établissent un programme prévisionnel annuel des missions qu'ils souhaitent lui confier.

Sur la base de ce programme, le comité organisationnel établit un programme prévisionnel d'exécution des tâches confiées.

Les modalités financières :

Répartition des charges entre 7 CDG "adhérents"

CDG	O/N	7061 / 2019	%	Répartition
16	O	936 443,72 €	9,94%	15 899 €
19	O	613 540,55 €	6,51%	10 417 €
24	O	1 262 653,40 €	13,40%	21 438 €
33	O	3 120 816,98 €	33,12%	52 986 €
47	O	822 130,97 €	8,72%	13 958 €
64	O	1 880 948,00 €	19,96%	31 935 €
87	O	787 265,73 €	8,35%	13 366 €
Total		9 423 799,35 €	100,00%	160 000 €
O		9 423 799,35 €	100,00%	160 000 €
N		0 €	100,00%	0 €

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

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 16/12/2020

APPROUVE

- l'intégration du Centre de Gestion de la Gironde au dispositif de production documentaire et expertise RH à compter du 1er janvier 2021 avec les centres de gestion de la Charente – Corrèze – Dordogne – Lot-et-Garonne – Pyrénées-Atlantiques et Haute-Vienne.

DÉCIDE

- d'appliquer les modalités financières exposées ci-dessus par monsieur le Président,

HABILITE

- le Président à signer la convention de mise en œuvre de ce dispositif commun de production documentaire et expertise RH.

Le Président du Centre de Gestion,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cette délibération,
- 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.

Fait à BORDEAUX, le 16 décembre 2020.

Le Président,



Roger RECORS
Maire-adjoint de CESTAS



RÉCEPTIONNÉE PAR LE REPRÉSENTANT DE L'ÉTAT LE : **17 DEC. 2020**

PUBLIÉE LE : **17 DEC. 2020**



CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE D'UN DISPOSITIF COMMUN DE PRODUCTION DOCUMENTAIRE ET EXPERTISE RH ENTRE LES CENTRES DE GESTION DE LA CHARENTE, DE LA CORREZE, DE LA DORDOGNE, DE LA GIRONDE, DU LOT-ET-GARONNE, DES PYRENEES ATLANTIQUES ET DE LA HAUTE-VIENNE

Entre

Le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la **Charente** représenté par son Président, Monsieur Patrick BERTHAULT, habilité à signer la présente convention par délibération du conseil d'administration du

Et

Le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la **Corrèze** représenté par son Président, Monsieur Jean-Pierre LASSERRE, habilité à signer la présente convention par délibération du conseil d'administration du

Et

Le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la **Dordogne** représenté par son Président, Monsieur Laurent PEREA, habilité à signer la présente convention par délibération du conseil d'administration du

Et

Le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la **Gironde** représenté par son Président, Monsieur Roger RECORS, habilité à signer la présente convention par délibération du conseil d'administration du

Et

Le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du **Lot-et-Garonne** représenté par son Président, Monsieur Christian DELBREL, habilité à signer la présente convention par délibération du conseil d'administration du

Et

Le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des **Pyrénées-Atlantiques** représenté par son Président, Monsieur Nicolas PATRIARCHE, habilité à signer la présente convention par délibération du conseil d'administration du

Et

Le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la **Haute-Vienne** représenté par sa Présidente, Madame Sylvie ACHARD, habilitée à signer la présente convention par délibération du conseil d'administration du

Etant préalablement énoncé que :

La mutualisation est devenue une nécessité dans le contexte de maîtrise de la dépense publique locale. Elle constitue également un outil précieux pour améliorer l'efficacité de l'action publique et favoriser les économies d'échelle.

Les Centres de gestion s'organisent, au niveau régional ou interrégional, pour l'exercice de leurs missions. Ils peuvent conclure des conventions particulières.

C'est pourquoi, les CDG de **Charente, Corrèze, Dordogne, Gironde, Lot-et-Garonne, Pyrénées-Atlantiques et Haute-Vienne** ont décidé de créer un dispositif commun en matière d'expertise en gestion des ressources humaines.

Les parties conviennent de régler les effets de la création d'un dispositif commun par la conclusion de la présente convention.

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1^{er} : OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de déterminer, entre les CDG concernés, les effets, notamment administratifs et financiers, de la création d'un dispositif commun en matière d'expertise en gestion des ressources humaines.

ARTICLE 2 : PERIMETRE DU DISPOSITIF COMMUN

Les Centres de gestion mettent en œuvre une expertise en gestion des ressources humaines assurée par des spécialistes s'agissant de questions individuelles ou liées à l'organisation générale de la collectivité. La création d'un dispositif commun s'inscrit dans ce cadre.

2.1 – Missions relatives au dispositif commun :

Le domaine d'intervention du dispositif commun est le suivant :

- Les formes de recrutement
- Le calcul de la reprise d'ancienneté lors de la nomination d'un stagiaire

- Les questions liées aux modalités d'avancement d'échelon, de grade et promotion interne
- Les positions administratives
- Le droit syndical et le dialogue social
- Les contrats de droit public et de droit privé
- La déontologie
- Les droits et obligations
- Le droit disciplinaire
- La rémunération
- Les régimes indemnitaires
- L'action sociale
- La protection sociale complémentaire
- L'entretien professionnel et l'évaluation des agents
- Les outils de GRH et de GPEC
- Le bilan de compétences et le coaching
- Les congés annuels et les autorisations d'absences
- Le temps de travail
- Le statut des élus locaux
- Les différents types de congés (ordinaires, de maladie, etc.)
- Les maladies professionnelles et accidents de service
- Le reclassement, la retraite pour invalidité
- L'invalidité, le décès
- Le licenciement
- Le cumul d'activités
- Tout autre sujet relatif à la gestion des ressources humaines dans la FPT

Ses missions sont les suivantes :

- Recensement des notes juridiques des CDG partenaires pour partage (afin d'éviter les doublons et de viser à terme une base documentaire commune)
- Mise à disposition de supports juridiques
- Expertise RH en soutien aux conseillers statutaires des CDG
- Elaboration des journaux mensuels d'actualités statutaires, dématérialisés et personnalisables
- Mise à disposition de diaporamas (en particulier pour les réunions Réseaux RH des CDG partenaires)
- Participation au réseau régional d'échanges entre experts RH
- Etudes de cas
- Préparation de projets de mémoire en défense (dans le domaine de la protection sociale, le harcèlement moral et la protection fonctionnelle notamment)
- Toute autre mission décidée par la gouvernance

2.2 – Détermination du dispositif commun

A sa création, le dispositif commun concerne 3 ETP affecté à 100 % de leur temps de travail :

- 1 expert RH de catégorie A (CDG 47)
- 1 expert RH de catégorie A (CDG 64)
- 1 apprentie experte RH - Master 2 Action publique de Bordeaux (CDG 24)

2.3 Situation relative au dispositif commun

Les emplois mis en commun font partie des effectifs des CDG 24, 47 et 64.

2.4 Droits et obligations

Les droits et obligations des fonctionnaires prévus par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, notamment de discrétion professionnelle, s'appliquent aux emplois mis en commun pour l'ensemble des informations portées à leur connaissance dans l'exercice de leurs missions, de quelques CDG elles émanent.

ARTICLE 3 : GESTION DU DISPOSITIF COMMUN

L'autorité hiérarchique de chaque emploi mis en commun demeure l'autorité territoriale du CDG qui l'emploie et qui dispose de l'ensemble des prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Elle agit en concertation avec les présidents des autres CDG partenaires. Dès lors, les emplois mis en commun seront gérés de la manière suivante :

3.1 – Dans le cadre de l'exécution des tâches

Le dispositif commun est piloté au quotidien par un comité organisationnel composé de :

- ❖ Patricia BROLESE – DGA CDG 47 – **Pilote du projet**
- ❖ Magali LASSERENNE – Responsable Direction Expertise juridique – CDG 64
- ❖ Johanne PAULY - Juriste – CDG 24

Les présidents des CDG utilisateurs du dispositif commun établissent un programme prévisionnel annuel des missions qu'ils souhaitent lui confier.

Sur la base de ce programme, le comité organisationnel établit un programme prévisionnel d'exécution des tâches confiées.

En cas de difficulté pour établir cette programmation ou pour en maintenir l'exécution dans les délais prévus, un arbitrage sera réalisé par les directions des CDG utilisateurs garants d'une bonne gouvernance. Cette même procédure sera utilisée en cas de conflit de priorité.

Les présidents des CDG 24, 47 et 64 contrôlent l'exécution des tâches de leurs agents en tant qu'autorités gestionnaires et hiérarchiques.

Toutefois, en cas de difficulté(s) dans la gestion ou l'exécution des missions, les présidents des autres CDG concernés pourront adresser aux présidents des CDG employeurs toute remarque ou demande visant à remédier aux difficultés qu'il rencontre, notamment en matière de respect de la réglementation, des instructions données et de la qualité du service rendu.

Les présidents des CDG employeurs s'engagent à prendre en considération les demandes et remarques formulées, ainsi qu'à mettre tout en œuvre pour remédier aux difficultés soulevées.

Chaque année, les directeurs des CDG utilisateurs dressent un état des lieux quant au fonctionnement du dispositif commun et à ses perspectives d'évolution.

3.2 – Dans le cadre des prérogatives hiérarchiques

L'évaluation professionnelle annuelle des agents mis en commun relève de la compétence du président du CDG employeur.

Le pouvoir disciplinaire relève du président du CDG employeur.

Le CDG employeur prend les décisions relatives aux congés annuels de l'agent concerné en concertation avec le comité organisationnel.

ARTICLE 4 : DISPOSITIONS FINANCIERES

Le coût du dispositif commun est intégralement pris en charge par les CDG bénéficiaires sur la base d'un coût, défini à l'article 4.1 ci-après, et réparti entre eux en fonction d'une règle de répartition déterminée à l'article 4.2 ci-après.

4.1 – Détermination du coût de l'emploi partagé

Le coût du dispositif commun correspond aux charges et dépenses des trois emplois concernés et à leur activité, lesquelles se définissent comme suit :

Montants forfaitaires 3 ETP	
1 ETP catégorie A du CDG 47	60 000 €
1 ETP catégorie A du CDG 64	60 000 €
1 apprenti Master 2 du CDG 24	40 000 €
Total à répartir	160 000 €

Répartition des charges entre 7 CDG "adhérents"

CDG	O/N	7061 / 2019	%	Répartition
16	O	936 443,72 €	9,94%	15 899 €
19	O	613 540,55 €	6,51%	10 417 €
24	O	1 262 653,40 €	13,40%	21 438 €
33	O	3 120 816,98 €	33,12%	52 986 €
47	O	822 130,97 €	8,72%	13 958 €
64	O	1 880 948,00 €	19,96%	31 935 €
87	O	787 265,73 €	8,35%	13 366 €
Total		9 423 799,35 €	100,00%	160 000 €
O		9 423 799,35 €	100,00%	160 000 €
N		0 €	100,00%	0 €

4.2 – Répartition entre les parties

La clé de répartition des dépenses relatives au dispositif commun s'établit entre chacun des Centres signataires de la convention, sur la base suivante :

- Coût du dispositif commun tel que défini à l'article 4.1 réparti au prorata des CDG partenaires

Chacun des CDG pourra apporter, sous réserve de l'accord des CDG signataires, au groupement d'autres moyens techniques ou humains dans l'intérêt commun. La dépense éventuellement engagée sera répartie de manière égalitaire entre les partenaires.

4.3 – Modalités de facturation

Le CDG 24, 47 et 64 s'engagent à prendre en charge les charges et dépenses relatives aux emplois mis en commun.

Les CDG adhérents s'engagent à rembourser, au 15 septembre de l'année N, au CDG 47, pilote du projet, leur quote-part des traitements, charges et dépenses relatives au dispositif commun (cf. tableau de répartition des charges entre les 7CDG).

Les CDG 47 s'engage à rembourser, 15 novembre de l'année N, aux CDG 24 et 64 les charges correspondantes à leur participation respective au dispositif commun (cf. tableau Montants forfaitaires 3 agents).

ARTICLE 5 : ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION ET DUREE

La présente convention entrera en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2021 pour une durée de 3 ans renouvelable une fois par tacite reconduction.

ARTICLE 6 : RESILIATION

La présente convention peut être résiliée unilatéralement au 31 décembre de l'année concernée, par simple décision de l'exécutif de l'une ou l'autre des parties signataires, agissant en vertu d'une délibération exécutoire, notifiée au moins 3 mois avant l'entrée en vigueur de cette résiliation aux autres CDG concernés.

ARTICLE 7 : DIFFERENDS -LITIGES

7.1 – Différends

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

Sauf impossibilité juridique ou sauf urgence, les parties recourront en cas d'épuisement des voies internes de conciliation, à la mission de conciliation prévue par l'article L 211-4 du code de justice administrative.

7.2 – Litiges

En cas d'échec des voies amiables de résolution, tout contentieux portant sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention devra être porté devant la juridiction compétente.

ARTICLE 8 : MODIFICATION

Toute modification des termes de la présente convention cadre fera l'objet d'un avenant dûment approuvé par les parties. Il pourra par exemple concerner la modification du nombre de CDG partenaires ou des moyens mis en commun.

Fait à Agen en sept exemplaires, le

Patrick BERTHAULT, Président du Centre de Gestion de la **Charente**

Jean-Pierre LASSERRE, Président du Centre de Gestion de la **Corrèze**

Laurent PEREA, Président du Centre de Gestion de la **Dordogne**

Roger RECORIS, Président du Centre de Gestion de la **Gironde**

Christian DELBREL, Président du Centre de Gestion du **Lot-et Garonne**

Nicolas PATRIARCHE, Président du Centre de Gestion des **Pyrénées-Atlantiques**

Madame Sylvie ACHARD, Présidente du Centre de Gestion de la **Haute-Vienne**