

Le Conseil d'administration du Centre de Gestion s'est réuni le mercredi 8 juillet 2020 à 10 h 00 Immeuble HORIOPOLIS - rue du Cardinal Richaud à BORDEAUX-LAC, sous la présidence de **Monsieur Roger RECORs**, Président.

Ont été adoptées à cette occasion, les délibérations à caractère réglementaire suivantes :

Délibération n° DE-0015-2020

Objet : Désignation des représentants des collectivités territoriales dans les instances statutaires – Commissions administratives paritaires

Le Président indique aux membres du Conseil d'administration que, selon l'article 5 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989 modifié (relatif aux C.A.P), les représentants des collectivités territoriales aux CAP placées auprès des centres de gestion sont désignés par les élus locaux membres du conseil d'administration du Centre de Gestion parmi les élus des collectivités affiliées qui n'assurent pas elles-mêmes le fonctionnement d'une CAP.

L'article 3 de ce même décret précise, quant à lui, que les représentants de collectivités territoriales au sein des CAP cessent de siéger lorsque leur mandat électif prend fin.

Suite au renouvellement général des conseils municipaux, il convient donc de procéder à une nouvelle désignation des représentants des collectivités territoriales au sein des CAP.

Compte tenu de la composition des CAP placées près le Centre de Gestion telle qu'établie depuis les élections professionnelles du 6 décembre 2018, le Conseil d'administration doit ainsi procéder à la désignation de :

- 8 représentants titulaires (*et leurs suppléants*) pour la CAP de catégorie A ;
- 8 représentants titulaires (*et leurs suppléants*) pour la CAP de catégorie B ;
- 8 représentants titulaires (*et leurs suppléants*) pour la CAP de catégorie C.

Dans le cadre de cette désignation, il convient de tenir compte des dispositions de l'article 54 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 qui imposent le respect d'une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe dans le collège des représentants des collectivités territoriales de ces instances consultatives.

Il est admis que l'ensemble des représentants titulaires ou suppléants siégeant auparavant en CAP et réélus en mars 2020 peuvent de nouveau être désignés en vue de permettre aux CAP de continuer à fonctionner dans la même configuration jusqu'aux prochains renouvellements annoncés de leurs membres.

La composition des CAP placées près le Centre de Gestion devra, en effet, être revue à la suite du renouvellement des membres de son 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 territoriales aux CAP placées près le Centre de Gestion :

Pour la Commission Administrative Paritaire de catégorie A	
Représentants titulaires	Représentants suppléants
- Mme Nathalie LE YONDRE	- Mme Marie-Lise GIOVANNUCCI
- M. Marcel DURANT	- Mme Marie LARRUE
- M. Didier MAU	- M. Claude GANELON
- Mme Catherine VIANDON	- M. Jean MINCOY
- M. Roger RECORIS	- Mme Véronique FERREIRA
- M. Christophe DUPRAT	- Mme Béatrice DE FRANCOIS
- Mme Christiane BOURSEAU	- M. Christian DAIRE
- Mme Josiane ZAMBON	- M. Stéphane DENOYELLE

Pour la Commission Administrative Paritaire de catégorie B	
Représentants titulaires	Représentants suppléants
- M. Marcel DURANT	- Mme Marie LARRUE
- Mme Christiane BOURSEAU	- M. Christian DAIRE
- Mme Catherine VIANDON	- M. Jean MINCOY
- M. Christophe DUPRAT	- Mme Béatrice DE FRANCOIS
- M. Didier MAU	- M. Claude GANELON
- Mme Nathalie LE YONDRE	- Mme Marie-Lise GIOVANNUCCI
- M. Roger RECORIS	- Mme Véronique FERREIRA
- Mme Josiane ZAMBON	- M. Stéphane DENOYELLE

Pour la Commission Administrative Paritaire de catégorie C	
Représentants titulaires	Représentants suppléants
- M. Marcel DURANT	- Mme Marie LARRUE
- M. Roger RECORIS	- Mme Véronique FERREIRA
- Mme Josiane ZAMBON	- M. Stéphane DENOYELLE
- M. Didier MAU	- M. Claude GANELON
- M. Christophe DUPRAT	- Mme Béatrice DE FRANCOIS
- Mme Nathalie LE YONDRE	- Mme Marie-Lise GIOVANNUCCI
- Mme Catherine VIANDON	- M. Jean MINCOY
- Mme Christiane BOURSEAU	- M. Christian DAIRE

Délibération n° DE-0016-2020

Objet : Désignation des représentants des collectivités territoriales dans les instances statutaires – Commissions consultatives paritaires

Le Président indique aux membres du Conseil d'administration que, selon l'article 2 du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires (C.C.P), les représentants des collectivités territoriales aux CCP placées auprès des Centres de Gestion sont désignés par les élus locaux membres du Conseil d'administration du Centre de Gestion parmi les élus des collectivités affiliées qui n'assurent pas elles-mêmes le fonctionnement d'une CCP.

Conformément à l'article 3 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux commissions administratives paritaires (applicable aux CCP) les représentants de collectivités territoriales au sein des CCP cessent de siéger lorsque leur mandat électif prend fin.

Suite au renouvellement général des conseils municipaux, il convient donc de procéder à une nouvelle désignation des représentants des collectivités territoriales au sein des CCP.

Compte tenu de la composition des CCP placées près le Centre de Gestion telle qu'établie depuis les élections professionnelles du 6 décembre 2018, le Conseil d'administration doit ainsi procéder à la nouvelle désignation de :

- 6 représentants titulaires et 6 représentants suppléants pour la CCP de catégorie A ;
- 6 représentants titulaires et 6 représentants suppléants pour la CCP de catégorie B ;
- 8 représentants titulaires et 8 représentants suppléants pour la CCP de catégorie C.

Il convient de préciser que, contrairement aux commissions administratives paritaires (CAP) où il est imposé une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe, aucune répartition équilibrée femmes/hommes n'est imposée pour la désignation des représentants des collectivités au sein des CCP.

Toutefois, le Président propose aux membres du Conseil d'administration d'appliquer une règle similaire pour déterminer la composition du collège employeur des instances concernées.

Il est admis que l'ensemble des représentants titulaires ou suppléants siégeant auparavant en CCP et réélus en mars 2020 dans leurs conseils municipaux respectifs, puissent de nouveau être désignés en vue de permettre aux CCP de continuer à fonctionner dans la même configuration jusqu'aux prochains renouvellements annoncés de leurs membres.

La composition des CCP placées près le Centre de Gestion devra, en effet, être revue à la suite du renouvellement des membres de son 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 territoriales aux CCP placées près le Centre de Gestion :

Pour la Commission Consultative Paritaire de catégorie A	
Représentants titulaires	Représentants suppléants
- M. Marcel DURANT	- M. Didier MAU
- Mme Nathalie LE YONDRE	- M. Christian DAIRE
- M. Roger RECORIS	- Mme Marie LARRUE
- Mme Christiane BOURSEAU	- Mme Josiane ZAMBON
- M. Christophe DUPRAT	- Mme Catherine VIANDON
- Mme Béatrice DE FRANCOIS	- M. Francis GAZEAU

Pour la Commission Consultative Paritaire de catégorie B	
Représentants titulaires	Représentants suppléants
- M. Marcel DURANT	- M. Didier MAU
- Mme Nathalie LE YONDRE	- M. Christian DAIRE
- M. Roger RECORs	- Mme Marie LARRUE
- Mme Christiane BOURSEAU	- Mme Josiane ZAMBON
- M. Christophe DUPRAT	- Mme Catherine VIANDON
- Mme Béatrice DE FRANCOIS	- M. Francis GAZEAU

Pour la Commission Consultative Paritaire de catégorie C	
Représentants titulaires	Représentants suppléants
- M. Marcel DURANT	- Mme Marie-Lise GIOVANNUCCI
- M. Roger RECORs	- Mme Marie LARRUE
- Mme Josiane ZAMBON	- M. Francis GAZEAU
- M. Didier MAU	- M. Jean MINCOY
- M. Christophe DUPRAT	- Mme Catherine VIANDON
- Mme Nathalie LE YONDRE	- M. Christian DAIRE
- Mme Christiane BOURSEAU	- M. Stéphane DENOYELLE
- Mme Béatrice DE FRANCOIS	- Mme Véronique FERREIRA

Délibération n° DE-0017-2020

Objet : Désignation des représentants des collectivités territoriales auprès de la Commission départementale de réforme

Le Président indique aux membres du conseil que les représentants des collectivités territoriales à la commission de réforme 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 5 de l'arrêté ministériel du 4 août 2004 relatif aux commissions de réforme des agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière*).

L'article 8 de ce même arrêté ministériel dispose que le mandat au sein de la commission de réforme des représentants des collectivités se termine au terme du mandat de l'élu.

Il convient donc de procéder, suite au renouvellement général des conseils municipaux, à une nouvelle désignation des représentants des collectivités à la commission de réforme.

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 territoriales à la commission de réforme :

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

Délibération n° DE-0018-2020

Objet : **Rapport d'activité 2019**

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 2019.

Le document soumis peut appeler quelques commentaires.

1) Des points forts de l'année 2019

Doit être soulignée la publication de nombreuses dispositions statutaires qui ont conduit l'établissement à prendre en compte de nouvelles règles techniques et s'investir dans l'information des collectivités.

Ont en effet été publiées, début 2019, les dispositions relatives au nouveau congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) et à la période de préparation au reclassement (PPR). Ces nouveaux dispositifs réglementaires touchent à la gestion des inaptitudes et du reclassement, domaines particulièrement techniques et complexes.

Leur appropriation et leur explication auprès des collectivités se sont fondées sur un important travail en transversalité entre les différentes directions du Centre de Gestion.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique marque quant à elle une étape majeure dans l'évolution du statut de la fonction publique territoriale. Des focus techniques en exposant le contenu ont été élaborés de façon commune par les centres de gestion de la Nouvelle-Aquitaine. Une journée de décryptage s'est déroulée à CENON dans le cadre de la déclinaison en région d'un partenariat entre l'AMF, le CNFPT et la FNCDG.

2) L'activité régulière de l'établissement

Quelques réalisations signalées :

- pour la Direction du Conseil et des Actions Statutaires
 - o le travail d'appropriation des dispositifs du CITIS (congé pour invalidité temporaire de service) et de la PPR (période de préparation au reclassement) avec les supports et modèles constitués à l'attention des collectivités en complément de l'animation de réunions d'information
 - o l'organisation des premières réunions des nouvelles commissions consultatives paritaires
- pour la Direction des Mobilités et de l'Emploi territorial
 - o l'expérimentation d'une nouvelle mission d'accompagnement en évolution professionnelle
- pour la Direction de la Santé et de la Sécurité au travail
 - o la conclusion de deux conventions de participation pour la protection sociale des agents (risques santé et prévoyance)
 - o une première rencontre au Centre de Gestion des médecins agréés du département

- pour les Ressources internes
 - o la mise à disposition des collectivités d'un espace privé pour l'accès aux e-services du Centre de Gestion
 - o le renouvellement de l'infrastructure réseau de l'établissement

3) Rétrospective depuis 2014

En complément de ces éléments de l'année 2019, quelques grandes étapes de l'action du Centre de Gestion au cours de la mandature peuvent être rappelées à la veille du renouvellement du Conseil d'administration.

- 2014
 - o Lancement du service de remplacement et renfort
 - o Création du service d'accompagnement à la gestion des archives
 - o Numérisation de dossiers de médecine professionnelle
- 2015
 - o Renouvellement de la charte régionale de coopération des centres de gestion d'Aquitaine
 - o Adhésion de l'ensemble des collectivités non affiliées au « socle commun » de missions
- 2016
 - o Signature de la charte régionale de coopération des centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine
- 2017
 - o Délivrance par la CNIL du label « gouvernance informatique »
 - o Dématérialisation du secrétariat des instances médicales
- 2018
 - o Mise en place du collège commun de référent déontologue (avec les CDG 24 et 47)
 - o Création d'un service inspection en santé et sécurité au travail
 - o Expérimentation de la médiation préalable obligatoire
 - o Convention de partenariat avec POLE EMPLOI

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 annuel d'activité pour 2019.

Délibération n° DE-0019-2020

Objet : Taux des cotisations et contributions au Centre de Gestion pour 2021

Le Président rappelle aux membres présents qu'en vertu des dispositions de l'article 20 de la loi n° 85-1221 du 22 novembre 1985 modifiée (complétant et modifiant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale), 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^{er} janvier 2014.

Il est proposé au Conseil d'administration de maintenir ces taux pour l'exercice budgétaire 2021.

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 2021, 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 2021, 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-0020-2020

Objet : Paies informatisées – Tarification 2021

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.

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 5,80 € à 6,15 € à partir du 1^{er} janvier 2021. Ceci représente une augmentation de 6 % 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 et des fournitures et, d'autre part :

- au déploiement par étape de la mensualisation de la nouvelle norme pour les déclarations sociales des salaires DSN (Déclaration sociale nominative) à partir du 1^{er} janvier 2021 (2^{ème} étape) ;
- à la mise en place et l'exploitation du module Absences afin d'assurer les obligations déclaratives de la DSN ;
- à la mise en œuvre de l'Extranet paie pour les envois dématérialisés.

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 6,15 € par bulletin de salaire édité, le tarif de la prestation « paies informatisées » à compter du 1^{er} janvier 2021.

Délibération n° DE-0021-2020

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 en prévision de recrutements qui pourraient s'effectuer avant la fin de l'année.

Il est proposé au Conseil d'administration de créer au tableau des effectifs 2 postes d'adjoint administratif territorial à temps complet.

Des suppressions de poste seront proposées en fin d'année afin d'actualiser le tableau des effectifs pour tenir compte de divers mouvements de personnels et évolutions de carrière.

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 de 2 postes d'adjoint administratif territorial à temps complet,
- d'inscrire au budget les crédits correspondant.

Délibération n° DE-0022-2020

Objet : Bilan expérimentation Service de remplacement et renfort - Toutes filières – Pérennisation

Le Président rappelle aux membres du Conseil d'administration que, par délibération n° DE-0011-2019 du 13 février 2019, une double expérimentation a été lancée dans le cadre de l'évolution du service de remplacement et renfort du Centre de Gestion.

Cette double expérimentation, d'une période d'un an, portait sur

- l'élargissement à l'ensemble des filières professionnelles de la fonction publique territoriale (hors filière sécurité : police municipale et pompiers) du domaine d'intervention du service de remplacement et renfort ;
- la mise en place d'un dispositif de portage administratif et salarial, par le service de remplacement et renfort au profit des collectivités adhérentes.

Le service de remplacement et renfort a été créé au 1^{er} janvier 2014 au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde sur la filière administrative. Par la suite, une expérimentation d'ouverture sur la filière technique a été opérée.

L'activité enregistrée par ce service, depuis six ans, confirme le besoin des collectivités en matière de remplacement d'agents momentanément indisponibles ou de missions de renfort dans leurs services.

A ce jour, 248 collectivités ou établissements ont signé le nouveau modèle de convention-cadre d'adhésion au service.

Plus de 450 agents font partie du vivier constitué de demandeurs d'emploi justifiant d'une expérience en collectivité, de lauréats de concours, d'agents en disponibilité mais également d'étudiants lauréats de la licence professionnelle « Métiers de l'administration territoriale », du diplôme universitaire « Carrières territoriales en milieu rural », du Master 2 « Droit des collectivités territoriales » ou de candidats issus de la formation « secrétaire de mairie en milieu rural » organisée dans le cadre de conventions conclues entre le Centre de Gestion, le CNFPT et les services de Pôle Emploi.

Outre le soutien apporté aux collectivités, le service remplacement et renfort permet aux agents du vivier, grâce à l'expérience qu'ils acquièrent en collectivité de passer des concours et de trouver ensuite un emploi pérenne.

Le service de remplacement et renfort apparait ainsi, au-delà de sa mission, comme un facilitateur à l'intégration professionnelle.

- Bilan de l'expérimentation à 1 an :

LES DEMANDES

Les demandes concernent toujours en majorité des métiers de la filière administrative mais les demandes sur la filière technique augmentent sensiblement et se diversifient, avec un nombre important de demandes sur les professions de cuisine et d'espaces verts.

S'agissant du dispositif de portage administratif et salarial, le nombre d'équivalents temps plein (ETP) placés par le service de remplacement et renfort a été en moyenne de 0.86 ETP par mois de mars à décembre 2019.

LE VIVIER DU SERVICE

Un effort a été produit par le service pour venir satisfaire au mieux les futures demandes des collectivités et disposer à cette fin d'un vivier d'agents régulièrement complété.

Des actions mensuelles avec de nouveaux partenaires de l'emploi vers les demandeurs d'emploi ont été inaugurées. Ainsi, le service de remplacement a participé à 3 journées de l'emploi (Forum Emploi Défense Mobilité de Bordeaux au Pin Galant le 14 mai, Journée de l'emploi de Gradignan le 26 septembre, Carrefour de l'Emploi Hangar 14 le 28 novembre), quatre job dating (le 8 mars au CDG33 avec Pôle Emploi, le 18 juin avec RESO sur Artigues-près-Bordeaux, le 27 août avec la Mission locale de Cenon, le 22 octobre à la Maison de l'Emploi de Bordeaux).

Le service de remplacement et renfort publie des annonces sur le site emploi-territorial, le site internet du Centre de Gestion, sa page vitrine LinkedIn mais aussi sur le site Pôle Emploi et par ses relais sur le territoire.

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

DECIDE

- de pérenniser au terme de l'expérimentation :
 - l'élargissement à l'ensemble des filières professionnelles de la fonction publique territoriale (hors filière sécurité : police municipale et pompiers) du domaine d'intervention du service de remplacement et renfort
 - le dispositif de portage administratif et salarial, par le service de remplacement et renfort au profit des collectivités adhérentes.

Délibération n° DE-0023-2020

Objet : Bilan expérimentation Accompagnement à la gestion des archives électroniques – Pérennisation

Le Président rappelle aux membres du Conseil d'administration que, conformément à la délibération n° DE-0012-2019 en date du 13 février 2019, l'expérimentation d'une mission complémentaire à la mission d'accompagnement à la gestion des archives papier des collectivités portant sur la gestion de leurs archives électroniques a été mise en place.

Le service d'accompagnement à la gestion des archives (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.

Pérennisé par la délibération n° DE-0041-2016 en date du 12 décembre 2016, le service d'accompagnement à la gestion des archives du Centre de Gestion de la Gironde propose aux collectivités des prestations concernant la mise en œuvre des procédures légales (éliminations réglementaires, dépôt complémentaire aux Archives Départementales), 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 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.

En 2019, plus de 40 collectivités ont sollicité ce service, 41 diagnostics papier et 5 diagnostics Archives électroniques ont été effectués, 16 missions réalisées au sein de 10 communes, 4 communautés de communes et 3 syndicats intercommunaux. 6 archivistes itinérants ont été placés

en mission, venant compléter le travail de terrain de la chargée du service et de l'e-archiviste du Centre de Gestion. Ainsi, le CDG33 a facturé, aux collectivités, 250 jours d'accompagnement à la gestion de leurs archives.

Avec l'introduction massive des nouvelles technologies dans tous les domaines d'activité et la mise en œuvre de l'e-administration encouragée par les pouvoirs publics, on constate la démultiplication des informations, nativement ou non, électroniques et des échanges dématérialisés se rapportant à l'exécution des missions de service public.

Avec ces évolutions, au regard des obligations auxquelles sont soumises les collectivités publiques, la loi n° 2008-696 du 15 juillet 2008 relative aux archives ne fait pas de différence entre les archives papier et les archives électroniques. Les archives électroniques ont bien le statut d'archives publiques.

Le Conseil d'administration a souhaité que la réflexion soit menée pour apporter un accompagnement complémentaire au traitement des archives papier en créant une nouvelle mission.

Sur le modèle des prestations déjà proposées pour le service, cette mission consiste à mettre à disposition un « e-archiviste » itinérant qui apporte un conseil aux collectivités dans l'organisation et l'application d'une politique d'archivage électronique.

Cette mission a fait l'objet d'une expérimentation depuis le mois de mai 2019 sur la Communauté de Communes Estuaire et la Mairie de Salles.

Il est précisé que le service d'accompagnement à la gestion des archives du Centre de Gestion et les Archives Départementales de la Gironde échangent régulièrement, dans le cadre de leur partenariat, sur le travail, les missions effectuées ainsi que nouvelle mission complémentaire d'e-archivage qui est élaborée en cohérence avec leurs projets et recommandations.

Le Centre de Gestion participe parallèlement, auprès du GIP informatique des centres de gestion, à un groupe de travail national sur la création d'un système d'archivage électronique (SAE).

Aussi, le service Missions temporaires a élaboré un projet de mise en œuvre de cette mission complémentaire pour le service d'accompagnement à la gestion des archives au sein du Centre de Gestion de la Gironde.

Il est proposé que cette mission, qui entre dans le champ des missions facultatives, soit menée auprès des collectivités, à leur demande, sur la base de la convention-cadre d'adhésion au service d'accompagnement à la gestion des archives qui définit les conditions d'intervention du Centre de Gestion et leur tarification (tarif journalier selon durée d'intervention) pour le traitement des archives papier et électroniques.

Le bilan de l'expérimentation réalisé fait apparaître que cette mission complémentaire est adaptée aux besoins des collectivités et rentre pleinement dans la logique de l'Administration numérique.

Les Archives Départementales de Gironde sont par ailleurs très intéressées par la construction de cette offre et proposent au Centre de gestion d'être opérateur de versement dans le cadre d'une convention de partenariat réglant notamment le versement des archives intermédiaires et définitives des collectivités accompagnées par le CDG33, et qui le souhaiteraient, dans le SAEM (système d'archivage électronique mutualisé) développé au niveau départemental.

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

DECIDE

- de pérenniser après son expérimentation après la mission complémentaire d'accompagnement à la gestion des archives papier des collectivités pour la gestion de leurs archives électroniques.

APPROUVE

- le projet de convention-cadre d'adhésion au service d'accompagnement à la gestion des archives tel que proposé par le Président.

Délibération n° DE-0024-2020

Objet : Bilan expérimentation Accompagnement en évolution professionnelle – Pérennisation

Le Président rappelle aux membres du Conseil d'administration que, par délibération n° DE-0013-2019 du 13 février 2019, une mission d'accompagnement en évolution professionnelle à destination des agents des collectivités du département a été lancée à titre expérimental.

Il rappelle également que le Conseil d'administration a approuvé les conditions financières et les modalités de facturation de la mission par délibération le 19 juin 2019 (DE-0027-2019).

Deux accompagnements ont été menés sur l'année 2019 dans le cadre de cette expérimentation.

La Président rappelle que la création de cette mission a pour objectif d'offrir une réponse aux problématiques de mobilités (subies ou volontaires) auxquelles font face les collectivités pour leur agents, notamment lorsque cette mobilité doit s'accompagner d'une réorientation de l'agent vers d'autres fonctions.

Cette mission vient compléter l'accompagnement classique des mobilités (conseil en mobilité et techniques de recherches d'emploi) et convient plus particulièrement aux agents qui n'ont pas de projet de mobilité défini et construit.

Elle est basée sur un accompagnement individualisé (compris entre 30 et 40 heures réparties sur 6 mois) permettant de construire avec l'agent un projet de mobilité pour l'aider dans sa transition professionnelle. Cet accompagnement prend la forme d'un bilan professionnel.

L'agent est accompagné par un conseiller en évolution professionnelle spécialement formé et habilité à faire passer des tests psychotechniques utilisés dans le cadre de bilans professionnels ou de bilans de compétences.

Il est précisé qu'il appartient à la collectivité employeur de procéder à la saisine du Centre de Gestion en vue de la mise en place de ce dispositif. C'est en effet l'employeur qui, dans le cadre du soutien qu'il souhaite apporter à l'agent dans cette phase de transition professionnelle, peut enclencher la mise en place de ce dispositif.

L'adhésion au service nécessite une délibération de recours à la mission et la signature d'une convention cadre d'adhésion au service par la collectivité.

Une première réunion d'information et de diagnostic est organisée par le service avec les différents acteurs (agent, collectivité et conseiller en évolution professionnelle). Une convention tripartite est signée à l'issue si le dispositif est en adéquation avec la situation présentée.

L'accompagnement peut alors débuter, il se déroule selon 3 phases :

- analyse de la situation personnelle des compétences de l'agent permettant d'aboutir à la définition de 2 ou 3 projets d'évolution professionnelle,
- étude de la faisabilité de ces projets au regard du marché de l'emploi,
- accompagnement de l'agent dans la mise en œuvre du projet retenu.

A l'issue un document établissant un bilan de cette démarche est remis à l'agent et une restitution en est faite à la collectivité (destinataire, en outre, d'un document de synthèse).

Bilan de l'expérimentation

2 cas ont été suivis par les deux conseillères en évolution professionnelle entre mai et décembre 2019 :

- une auxiliaire de puériculture exerçant pour une CDC rencontrant des problématiques de santé (arrêts fréquents, RQTH en cours, fort risque d'inaptitude),
- une attachée territoriale exerçant des fonctions de responsable RH dans une commune.

Les agents ont un retour positif sur les outils utilisés qui ont permis d'identifier leur personnalité dans le milieu professionnel, leurs intérêts et leurs motivations. Mais également sur l'accompagnement à la découverte des métiers et l'élaboration de projets professionnels réalistes et réalisables à partir du concept de compétences transférables.

Les agents ont également portés un avis positif sur la durée de l'accompagnement (6 mois nécessaires au processus de prise de recul et de maturation du projet professionnel) et la fréquence des rencontres.

Une collectivité a noté que le fait que l'agent soit suivi et accompagné par une personne du Centre de Gestion, externe à la collectivité avait été très bénéfique pour l'agent.

Dans les deux cas, les accompagnements ont été menés à leur terme. Les 40 heures maximum prévues dans la convention ont été dépassées (44 heures dans un cas 69 dans l'autre). Le temps passé en rendez-vous est d'une vingtaine d'heures dans les deux cas. Les dépassements sont liés au temps de préparation, de recherche et d'analyse du conseiller en évolution professionnelle qui peuvent varier d'un cas à l'autre.

Toutefois, il convient de pondérer ce dépassement avec le temps passé, pendant l'expérimentation, sur la finalisation des outils nécessaires à l'accompagnement. A ce stade, les 40 heures maximum retenues dans la convention paraissent ainsi pertinentes.

Il est à noter qu'un investissement personnel de l'agent est nécessaire (enquêtes métiers, immersions) et que la collectivité doit également accompagner et faciliter la démarche pour qu'elle aboutisse positivement.

Ainsi dans le cas de la CDC, l'agent, après avoir effectué des immersions qui ont confirmé la pertinence du projet défini, s'est vu proposer un poste, au sein de sa collectivité, dans le domaine de l'urbanisme. L'accompagnement a permis d'éviter un reclassement ou une période de préparation au reclassement. L'agent est aujourd'hui affecté sur ce nouveau poste.

Des témoignages de l'agent et de la collectivité ont été recueillis afin d'être utilisés dans le cadre de la communication et de la promotion de cette mission.

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

DECIDE

- de pérenniser au terme de l'expérimentation, la mission d'accompagnement en évolution professionnelle selon les termes de la convention cadre et des modalités financières et de facturation approuvées par la délibération DE-0027-2019 du 19 juin 2019.

Délibération n° DE-0025-2020

Objet : Prime exceptionnelle

Le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 prévoit le versement d'une prime exceptionnelle aux agents de la fonction publique de l'Etat qui ont été particulièrement mobilisés à l'occasion de la gestion de la crise sanitaire du COVID-19.

Il est proposé au Conseil d'administration de décliner ce dispositif pour ceux des agents de l'établissement qui ont été sollicités de façon exceptionnelle pour garantir la continuité des activités de l'établissement pendant la période de confinement.

- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment l'article 88, premier alinéa ;
- Vu la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 ;
- Vu la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 et notamment l'article 11 ;
- Vu le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19 ;

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

CONSIDÉRANT

- le surcroît significatif de travail et les sujétions exceptionnelles excédant le cadre professionnel ordinaire auxquels ont été soumis certains agents du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde pour assurer la continuité du fonctionnement des services durant l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19 ;

DÉCIDE

- d'instituer une prime exceptionnelle destinée à compenser les sujétions exceptionnelles qui ont conduit à un surcroît significatif de travail dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19 pour assurer la continuité des services ;
- de cibler l'attribution de cette prime exceptionnelle sur les secteurs d'activités particulièrement exposés dans le contexte de crise sanitaire à savoir :
 - les services techniques et informatique : en raison de la mise en œuvre des protocoles sanitaires et du travail à distance généralisé,
 - les services juridique et de l'expertise statutaire : en raison du volume de dispositions légales spécifiques et des sollicitations de collectivités liées à la crise sanitaire,
 - le service des paies informatisées : en raison des contraintes liées au maintien de l'activité pour les collectivités adhérentes au service,
 - le service des concours et examens : en raison de l'adaptation contrainte du déroulement de l'ensemble des opérations,
 - le service de remplacement et renfort : en raison de la gestion individualisée de chacun des agents en mission et du traitement spécifique des missions pendant la crise sanitaire,
 - le service des instances médicales : en raison des nécessités de travail en présentiel,
 - le service des ressources humaines : en raison du suivi individualisé de l'ensemble des situations personnelles durant la période de confinement.
- de retenir comme critères d'attribution de la prime exceptionnelle :
 - la réalité d'une situation effective de travail maintenue de façon continue en présentiel ou en télétravail,
 - un surcroît exceptionnel de travail directement lié au contexte de la crise sanitaire,
 - une adaptation exceptionnelle des conditions d'exercice des missions pour assurer la continuité du service.
- de définir deux niveaux de taux pour le versement de la prime exceptionnelle :
 - un premier niveau au taux individuel de 330 euros,
 - un second niveau au taux individuel de 660 euros,

Ces taux correspondant à une activité à temps complet étant proratisés pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel.

- d'attribuer la prime exceptionnelle :
 - au premier niveau de taux aux agents ayant dû faire face à un surcroît inhabituel de travail directement lié au contexte de la crise sanitaire,
 - au second niveau aux agents sollicités de façon exceptionnelle dans le cadre de leurs missions.

PRÉCISE

- que le montant de cette prime exceptionnelle est en tout état de cause plafonné à 660 euros par agent. Cette prime n'est pas reconductible.
- que la prime sera versée en une seule fois en 2020 sur la base d'un état nominatif établi par le Président.
- que la prime exceptionnelle est cumulable avec tout autre élément de rémunération lié à la manière de servir, à l'engagement professionnel, aux résultats ou à la performance ou versé en compensation des heures supplémentaires, des astreintes et interventions dans le cadre de ces astreintes.
- que ne bénéficient pas de l'attribution de la prime exceptionnelle le Directeur général, le Directeur général adjoint du Centre de Gestion ainsi que les agents dont l'activité est restée, malgré le contexte de la crise sanitaire, dans le cadre de sujétions professionnelles usuelles.

Délibération n° DE-0026-2020

Objet : Partenariat – Conventionnement avec le FIPHFP

Le Président expose aux membres du Conseil d'administration le projet de renouvellement du partenariat entre le Centre de Gestion et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) destiné à sensibiliser les collectivités territoriales du département sur les politiques liées au handicap et à permettre la mise en œuvre d'actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Ce projet s'inscrit dans la continuité de la première convention signée en juillet 2011, de celle signée en novembre 2014 puis de la dernière convention signée en mars 2018 pour une durée de 3 ans chacune.

Le bilan de ces trois conventions fait apparaître une amélioration notable du taux d'emploi des travailleurs handicapés au niveau départemental dans le ressort du Centre de Gestion. Celui-ci est, en effet, passé globalement de 6,97% en 2018 à 7,03% en 2019.

La Cellule de Maintien dans l'Emploi et Handicap (CMEH) mise en place au Centre de Gestion fin 2011 a, avec l'appui d'autres services de l'établissement, mené des actions de sensibilisation et de formation dans les différents territoires du département, actions qui ont contribué à la fois à mieux faire connaître le FIPHFP et à permettre aux collectivités de mieux appréhender les questions liées à l'insertion et au maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap dans son ensemble.

Les nombreux échanges avec la chargée de maintien dans l'emploi et handicap et responsable de la CMEH ont aussi contribué à renforcer les liens entre les collectivités et le Centre de Gestion, faisant de cette cellule un acteur incontournable des questions de handicap, au service des collectivités du département.

1) RAPPEL DU CADRE LÉGISLATIF

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a modifié en profondeur le cadre législatif relatif à l'insertion professionnelle des personnes handicapées prévu par les lois n° 83-634 du 13 juillet 1983 et n° 84-53 du 26 janvier 1984.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) à partir du 1er janvier 2020. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap reste fixé à 6 % de l'effectif de l'entreprise, mais vise toutes les collectivités, y compris celles comptant moins de 20 agents, qui devront déclarer leur effort en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Le FIPHFP, créé par la loi de 2005 aide les employeurs publics à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap et à atteindre le taux légal d'emploi de 6%. Par ses financements et les partenariats qu'il noue, il incite les employeurs à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle ambitieuses et à contribuer au changement de regard.

Afin d'accompagner les employeurs publics locaux dans le développement de leur politique en matière d'insertion et de maintien des travailleurs en situation de handicap, cet établissement public administratif a entrepris, depuis sa création, une démarche de partenariat auprès des centres de gestion pour en faire des relais locaux de ses actions notamment auprès de petites et moyennes collectivités.

C'est dans ce cadre qu'ont été signées les trois premières conventions de partenariat avec le Centre de Gestion de la Gironde et qu'il est aujourd'hui proposé aux membres du Conseil d'administration d'en renouveler l'exécution pour les 3 prochaines années.

2) PRÉSENTATION DE LA CONVENTION-TYPE

En s'appuyant sur une étude préalable des données quantitatives et qualitatives de l'emploi des personnes handicapées sur le département, un modèle de convention soumis aux centres de gestion propose de définir un plan d'action destiné à augmenter le taux d'emploi de travailleurs handicapés dans les collectivités et établissements publics et à favoriser le maintien dans l'emploi d'agents territoriaux.

Cette trame a été exploitée pour définir les axes du futur partenariat entre le FIPHFP et le Centre de Gestion.

Parmi les objectifs retenus figurent notamment :

- qualifier les agents sur le handicap au travail;
- favoriser le recrutement de travailleurs handicapés ;
- favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement des travailleurs handicapés en poste dans les collectivités ;
- favoriser le recrutement d'apprentis en situation de handicap dans les collectivités affiliées ;

La convention organise les relations financières entre le Centre de Gestion de la Gironde et le FIPHFP qui apporte un financement en rapport avec le plan d'action et au regard des objectifs réalisés.

Le montant total du financement lié à la réalisation des différents objectifs de la nouvelle convention serait aux alentours de 400 000 € (en baisse d'environ 50 % par rapport à la précédente convention).

Le projet, élaboré par le Centre de Gestion en relation avec le FIPHFP, serait présenté dans le courant du dernier trimestre 2020 devant le comité local d'engagement du FIPHFP.

La conclusion de cette convention, outre sa finalité sociale indéniable, s'inscrit tout à fait dans le champ des compétences du Centre de Gestion chargé d'une mission générale d'information sur l'emploi public et investi dans le secteur de la santé au travail.

Les autres centres de gestion de la région Nouvelle-Aquitaine sont également partenaires du FIPHFP. Les partenariats entre les centres de gestion et le FIPHFP figurent, à ce titre, dans les questions régulièrement abordées dans le cadre de la coopération régionale. Le CNFPT a aussi conclu une convention cadre avec le FIPHFP.

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'un renouvellement, pour 3 ans, du partenariat du Centre de Gestion avec le FIPHFP en vue de participer à l'amélioration de l'inclusion professionnelle des personnes handicapées dans la Fonction Publique Territoriale et du maintien dans l'emploi d'agents territoriaux présents dans les collectivités affiliées au Centre de Gestion.

HABILITE

- le Président à conclure la convention correspondante avec le FIPHFP.

Délibération n° DE-0027-2020

Objet : Instances médicales – Convention de partenariat avec les administrations de SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

A Saint-Pierre-et-Miquelon, depuis de nombreuses années, le secrétariat et l'organisation des Instances Médicales (Comité Médical et Commission de Réforme) pour les fonctionnaires des 3 fonctions publiques est assuré par l'Administration territoriale de santé, l'ATS (pendant de l'Agence Régionale de Santé (ARS)).

Jusqu'à présent dans cette collectivité, 4 médecins étaient membres des Instances Médicales (3 médecins généralistes et 1 médecin spécialiste). Parmi eux, 2 médecins généralistes ont démissionné et le médecin spécialiste a atteint la limite d'âge. Des séances programmées pour examiner les dossiers ont donc été annulées.

En outre, Saint-Pierre-et-Miquelon étant une terre de passage, la communauté médicale se caractérise plus par son flux que par son stock, il est difficile pour les médecins de remplir les conditions pour devenir médecin agréé (justifier d'au moins 1 an d'exercice professionnel dans le département).

Enfin, un problème de neutralité se pose car les médecins agréés sont souvent également médecins prescripteurs des agents publics.

Ce contexte entraîne une fragilisation du fonctionnement des instances médicales et tend à compromettre l'exercice effectif des droits statutaires des fonctionnaires.

Dans ce contexte, le préfet de Saint-Pierre-et-Miquelon a donné son accord à l'Administration Territoriale de Santé (ATS) pour examiner l'opportunité de « délocaliser » la gestion du fonctionnement des instances médicales de Saint-Pierre et Miquelon.

Le choix s'est porté sur le Centre de Gestion de la Gironde pour deux raisons :

- Saint-Pierre-et-Miquelon a une convention avec l'ARS de la Nouvelle-Aquitaine pour obtenir un appui administratif
- La saisine des Instances Médicales du CDG33 est dématérialisée (par le biais de l'application Net-CMCR)

Après une étude approfondie des enjeux juridiques et organisationnels, il a paru intéressant de répondre à la demande de l'ATS. En effet, en termes de nombre de dossiers, ce nouveau flux ne représenterait pas une surcharge significative dans l'organisation du service des Instances Médicales. Cela renforcerait également l'image du Centre de Gestion de la Gironde comme garant de l'application du statut et de l'exercice des droits des agents.

Les services du Centre de Gestion de la Gironde ont donc envisagé avec l'ATS de pouvoir signer une convention avec toutes les administrations concernées par la saisine des Instances Médicales. Cette convention, dont le projet est joint à la présente, expose notamment les obligations de chacune des parties, les modalités d'organisation des séances ainsi que les modalités financières.

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 projet de convention avec les administrations publiques de SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON.

DECIDE

- de fixer à 100 € le coût unitaire par dossier pour couvrir les frais administratifs de secrétariat.

AUTORISE

- le Président du Centre de Gestion à signer la convention avec les administrations publiques de Saint-Pierre-et-Miquelon pour le secrétariat des Instances Médicales.

Délibération n° DE-0028-2020

Objet : Recrutement d'agents contractuels au titre de l'article 3-3 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

La loi de transformation de la fonction publique a élargi les possibilités de recours à des agents contractuels. Celui-ci est possible pour pourvoir tout emploi permanent lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient dès lors que le recrutement d'un fonctionnaire s'est révélé impossible (article 3-3 2°) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée).

Il est proposé au Conseil d'administration d'autoriser le Président à recruter, en tant que de besoin, sur un poste permanent d'attaché à temps complet et un poste permanent de technicien à temps complet, des agents contractuels sur ce fondement pour pallier les situations de recherche infructueuse de fonctionnaire.

Le Conseil d'Administration,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 3 ;

Vu la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et notamment ses articles 3-3 2° et 34 ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels ;

▪ Considérant l'existence d'un emploi permanent d'attaché territorial créé par délibération en date du 31 mai 2018 et la déclaration de vacance d'emploi en date du 12 juin 2020 ;

Considérant que le Centre de Gestion souhaite recruter un Chargé du service Rémunération / Chômage ;

▪ Considérant l'existence d'un emploi permanent de technicien territorial créé par délibération en date du 13 juin 2017 et la déclaration de vacance d'emploi en date du 16 avril 2020 ;

Considérant que le Centre de Gestion souhaite recruter un Chef de projet informatique ;

Considérant que les besoins des services ou la nature des fonctions peut rendre nécessaire le recrutement d'un agent contractuel pour pourvoir ces emplois permanents, lorsqu'un fonctionnaire n'a pas pu être recruté conformément aux dispositions de l'article susvisé de la loi du 26 janvier 1984 modifiée et selon la procédure définie par les dispositions du décret n° 2019-1414 du 19 décembre précité ;

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

1) DÉCIDE

- d'autoriser le Président, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, à recruter le cas échéant un agent contractuel, pour pourvoir l'emploi permanent de chargé du service rémunération / chômage (attaché territorial) précité, sur la base de l'article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, si le recrutement d'un fonctionnaire se révèle impossible (appel à candidature infructueux).

PRÉCISE

- Que l'agent contractuel sera recruté, par voie de contrat à durée déterminée de 3 ans dans les conditions de l'article 3-3-2° de la loi du 26 janvier 1984 compte tenu de la spécificité de l'emploi ;
- Que ce contrat sera renouvelable par reconduction expresse. La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans. À l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat de l'agent sera reconduit pour une durée indéterminée.
- Que l'agent recruté par contrat devra justifier d'une connaissance confirmée du statut de la fonction publique et des règles de gestion des agents territoriaux ; d'une maîtrise de la réglementation applicable en matière de rémunération et des processus de paie ; d'une connaissance experte du logiciel CIRIL ; d'une maîtrise des outils bureautiques, de la gestion électronique de documents et d'internet et d'une expérience significative sur un poste similaire au sein, si possible, d'une structure multi-conventionnelle.
- Que la rémunération de l'agent sera déterminée par référence à celle des membres du cadre d'emplois des attachés territoriaux, pour ce qui concerne le traitement indiciaire et le régime indemnitaire mis en œuvre au profit des attachés territoriaux pour les compléments de rémunération.
- Que le Président est chargé du recrutement de l'agent et habilité à ce titre à conclure un contrat d'engagement.

2) DÉCIDE

- d'autoriser le Président, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, à recruter un agent contractuel, pour pourvoir l'emploi permanent de chef de projet informatique (technicien territorial) précité, sur la base de l'article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, dès lors que le recrutement d'un fonctionnaire s'est révélé impossible (appel à candidature infructueux).

PRÉCISE

- Que l'agent contractuel sera recruté, par voie de contrat à durée déterminée de 2 ans dans les conditions de l'article 3-3-2° de la loi du 26 janvier 1984 compte tenu de la spécificité de l'emploi ;
- Que ce contrat sera renouvelable par reconduction expresse. La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans. À l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat de l'agent sera reconduit pour une durée indéterminée.
- Que l'agent recruté par contrat devra justifier d'une formation supérieure en informatique (Bac+3 minimum) ; d'une expérience en entreprise sur des missions de développement ; d'une expérience dans la gestion de projet (niveau intermédiaire) ; d'excellentes capacités relationnelles et de facilités à créer une relation de confiance avec ses interlocuteurs ; d'une expérience en pilotage par la data (Informatique décisionnel) et de connaissances de l'environnement de la Fonction Publique Territoriale et devra faire preuve d'une utilisation avancée de PHP, Symfony, My SQL et du protocole LDAP (format d'échange de données LDIF) ;
- Que la rémunération de l'agent sera déterminée par référence à celle des membres du cadre d'emplois des techniciens territoriaux, pour ce qui concerne le traitement indiciaire et le régime indemnitaire mis en œuvre au profit des techniciens territoriaux pour les compléments de rémunération.
- Que le Président est chargé du recrutement de l'agent et habilité à ce titre à conclure un contrat d'engagement.

INFORMATIONS

1. Décisions du Président sur délégation

a) Conventions

Sur la période allant du 1^{er} février 2020 au 30 juin 2020, 43 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 (4 pour le service prévention (conseil et assistance), 11 pour le service conseil en assurance 3 pour le service médecine professionnelle et préventive, 16 pour le service de remplacement et renfort et 6 pour le service d'accompagnement à la gestion des archives), 3 pour l'accompagnement en évolution professionnelle (AEP).

7 conventions ont par ailleurs été conclues pour des périodes de préparation au reclassement (PPR).

Sur la période allant du 1^{er} février 2020 au 30 juin 2020, 4 conventions ont été résiliées pour le service conseil en assurance.

b) Conventionnements concours et examens

Sur cette même période allant du 1^{er} février 2020 au 30 juin 2020, aucun conventionnement n'a été conclu 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^{er} février 2020 au 30 juin 2020, à l'engagement 12 agents contractuels de remplacement ou temporaires pour surcroît d'activité (pour une durée globale de 3 ans 11 mois et 2 jours).

Par ailleurs, sur cette même période, 72 agents sont intervenus dans le cadre de l'activité du service de remplacement et renfort et 3 agents pour le service d'accompagnement à la gestion des archives.

d) Aliénations mobilières

Du 1^{er} février 2020 au 30 juin 2020, le Président a procédé aux aliénations mobilières suivantes :

Bien immobilier	N° inventaire	Prix de vente
PEUGEOT 308	00064-14	6 840,00 €

Vente effectuée via Web Enchères

2. Actualité FNCDG – renouvellement des conseils d'administration des centres de gestion

La FNCDG qui a été en contact permanent avec le cabinet du secrétaire d'Etat à la fonction publique pendant la crise sanitaire a pu relayer de nombreuses demandes d'explications ou analyses sur la gestion de cette période particulière.

Dans la continuité de son action, elle s'attache à accompagner les centres de gestion dans l'organisation prochaine du renouvellement de leurs conseils d'administration à la suite des scrutins municipaux, notamment par une coordination proposée des opérations électorales sur l'ensemble du territoire.

3. Actualité coopération régionale

La crise sanitaire a impacté les travaux menés dans le cadre de la coopération régionale de façon importante.

L'ensemble des opérations de concours ou d'examens professionnels programmées sur le deuxième trimestre 2020 ont été soit reportées soit annulées. Le calendrier des opérations à venir se prépare aux niveaux national et régionaux en devant combiner les opérations reportées de 2020, comme les opérations prévues pour 2021.

La période de confinement a décalé également la réalisation du travail régional d'enquête (confié au cabinet POLITEIA), mené dans le cadre de l'élaboration d'un futur schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine.

4. Désignation des représentants des collectivités territoriales dans les instances consultatives statutaires – Comité technique

Conformément à la réglementation, il appartient au Président du Centre de Gestion de désigner les représentants des collectivités territoriales au comité technique placé près le Centre de Gestion. Ces derniers ne doivent pas être membres d'une collectivité disposant de son propre CT.

Ont été désignés par arrêté du Président :

ÉLUS TITULAIRES	ÉLUS SUPPLÉANTS
M. Marcel DURANT	M. Jean-Marie BAYARD
M. Christian DAIRE	Mme Michelle SAINTOUT
Mme Josiane ZAMBON	M. Stéphane DENOYELLE
M. Roger BILLOUX	M. Claude GANELON
Mme Christiane BOURSEAU	M. Alain MONTION
Mme Catherine VIANDON	M. Jean MINCOY
M. Jean-Claude LASSALLE	M. Frédéric DUPIC
Mme Marie-Lise GIOVANNUCCI	M. Pierre GACHET

5. Instances contentieuses