

PROCÈS - VERBAL CONSEIL D'ADMINISTRATION Séance du 26/10/2022

Le Conseil d'administration du Centre de Gestion s'est réuni le mercredi 26 octobre 2022 à 11h00, Immeuble HORIZON - 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-0039-2022

Objet : **Convention Pôle emploi – Cap emploi**

Le Président rappelle aux membres du Conseil d'administration que le Centre de Gestion a conclu en 2013 une convention cadre de partenariat avec Cap emploi. Ce partenariat a été pensé pour répondre aux exigences de la convention signée avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) en 2011 en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, le Centre de Gestion a signé en 2021 la version 4 de la convention avec le FIPHFP pour une durée de trois ans.

Le Président rappelle également aux membres du Conseil d'administration que le Centre de Gestion a conclu, en 2018, une convention cadre de partenariat avec Pôle emploi afin de cadrer les actions communes en faveur de l'accès des demandeurs d'emploi aux métiers territoriaux notamment par le biais d'action de montées en compétences.

Compte tenu de l'évolution du positionnement de Pôle emploi quant à son rôle, notamment financier, dans l'organisation des actions partenariales de formation, cette convention renouvelée chaque année depuis 2018 par tacite reconduction, ne reflète plus la réalité du partenariat.

Il est proposé, en accord avec les deux partenaires qui ont récemment opéré un rapprochement institutionnel, d'inscrire, dans une seule convention tripartite, nos engagements en faveur de l'accès des demandeurs d'emploi, et notamment des demandeurs d'emploi en situation de handicap, aux emplois des collectivités girondines ainsi que ceux permettant de favoriser le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à leurs fonctions pour raison de santé.

Les actions communes cadrées par cette convention concernent :

- les échanges d'informations entre professionnels sur les métiers, les emplois et la gestion statutaire de l'inaptitude physique ;
- la participation à des événements d'information et de communication à destination des publics cibles ;
- les actions en faveur du développement des compétences ;
- les actions en faveur du développement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales ;
- les actions en faveur du maintien, de l'accompagnement dans et/ou en l'emploi et du reclassement pour inaptitude physique.

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 conventionnement partenarial entre le Centre de Gestion, Pôle emploi Gironde et Cap emploi selon le projet annexé à la présente.

AUTORISE :

- le Président à négocier et conclure les documents conventionnels correspondant.

Délibération n° DE-0040-2022

Objet : Anticipation passage M57 - 2023

Le Président expose aux membres présents qu'en application de l'article 106 III de la loi n° 2015-991 modifiée du 7 août 2015 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe), les centres de gestion de la fonction publique territoriale, à l'instar des collectivités territoriales et leurs établissements publics, peuvent, par délibération de l'assemblée délibérante, choisir d'adopter le cadre budgétaire et comptable M57 avant sa généralisation au 1er janvier 2024.

Le référentiel M57 étend à toutes les collectivités des règles budgétaires assouplies :

- En matière de fongibilité des crédits, le Président a la possibilité, si le Conseil d'administration l'y a autorisé, de procéder à des virements de crédits de chapitre à chapitre au sein de la même section dans la limite de 7.5 % des dépenses réelles de la section, à l'exception du chapitre 012 « Dépenses de personnel » ;
- En matière de gestion des dépenses imprévues, le Président a la possibilité de voter des autorisations de programme et des autorisations d'engagement (AP/AE) relatives aux dépenses imprévues en section d'investissement et en section de fonctionnement dans la limite de 2 % des dépenses réelles de chaque section.

Le référentiel M57 apporte également des évolutions en matière d'amortissement des biens où l'application du prorata temporis devient la règle.

Il est proposé au Conseil d'administration d'adopter le cadre budgétaire et comptable M57 au 1er janvier 2023, le comptable ayant rendu un avis favorable pour l'exercice de ce droit d'option.

Un règlement budgétaire et financier et des règles d'amortissement des biens seront soumis au Conseil d'administration lors de sa prochaine séance, avant la fin de l'année.

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

DECIDE

- la mise en place du cadre budgétaire et comptable de la M57 pour le budget principal du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Gironde ainsi que pour le budget annexe régional Nouvelle-Aquitaine à compter du 1er janvier 2023 ;

CONSERVE

- le vote par chapitre au niveau de la section de fonctionnement et de la section d'investissement ;

AUTORISE

- le Président à procéder, à compter du 1er janvier 2023, à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre, à l'exclusion des crédits relatifs aux dépenses de personnel (chapitre 012), et ce, dans la limite de 7,5% des dépenses réelles de chacune des sections.

Délibération n° DE-0041-2022

Objet : Elections professionnelles : complément vote électronique

Vu le code électoral, et notamment ses articles L. 6, L.60 à L.64,

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés,

Vu le code général de la fonction publique,

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,

Vu le décret n° 89-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,

Vu le décret n° 2010-112 du 2 février 2010 modifié pris pour l'application des articles 9, 10 et 12 de l'ordonnance n° 2005-1516 du 8 décembre 2005 relative aux échanges électroniques entre les usagers et les autorités administratives et entre les autorités administratives,

Vu le décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 modifié relatif aux commissions consultatives paritaires des agents contractuels de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2019-536 du 29 mai 2019 pris pour l'application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés,

Vu le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,

Vu l'arrêté du 9 mars 2022 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique,

Vu la délibération n° 2019-053 du 25 avril 2019 de la CNIL portant adoption d'une recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote électronique,

Vu la délibération n° DE-0015-2022 du 29 mars 2022 du Conseil d'administration du Centre de Gestion relative au vote électronique par internet pour les élections professionnelles de 2022,

Vu les avis du Comité Technique en date du 15 mars et du 25 octobre 2022,

Le Président rappelle aux membres du Conseil d'administration que les prochaines élections des représentants du personnel des trois versants de la fonction publique se dérouleront, selon l'arrêté du 9 mars 2022, le 8 décembre 2022.

A cette occasion seront notamment élus les représentants du personnel appelés à siéger au sein des instances consultatives placées près le Centre de Gestion.

Ce scrutin consacrera l'entrée en vigueur des nouveautés issues de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique à savoir :

- La création du Comité Social Territorial (issu de la fusion de l'actuel Comité Technique et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) ;

- La mise en place d'une Commission Consultative Paritaire (CCP) commune à l'ensemble des agents contractuels de droit public quelle que soit leur catégorie hiérarchique.

Dans ce contexte, l'établissement doit organiser, pour tout ou partie des collectivités qui lui sont affiliées, la conduite des opérations électorales.

Le Conseil d'administration du Centre de Gestion a choisi de recourir au vote électronique par Internet comme modalité exclusive d'expression des suffrages (contrairement au scrutin de 2018 qui reposait sur un système multicanal combinant vote par correspondance et vote électronique).

Par délibération n° DE-0015-2022 du 29 mars 2022, il a ainsi fixé, après avis du Comité Technique, les modalités d'organisation de ce vote électronique et, plus particulièrement :

- Les modalités de fonctionnement du système de vote électronique par Internet ;
- Le calendrier des opérations électorales ;
- Les jours et heures d'ouverture et de clôture du scrutin ;
- La détermination de scrutins dans le cadre desquels les listes électorales ou, le cas échéant, les extraits des listes électorales sont établis en vue de leur affichage ainsi que les modalités de cet affichage ;
- Les modalités d'accès au vote pour les électeurs ne disposant pas d'un poste informatique sur leur lieu de travail.

Compte tenu du calendrier électoral, les dispositions techniques et les désignations nominatives nécessaires à l'exécution de la délibération n° DE-0015-2022 doivent être complétées afin d'assurer le bon déroulement des opérations électorales et de garantir la participation des acteurs concernés.

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 compléter la délibération n° DE-0015-2022 du 29 mars 2022 par les dispositions exposées en annexe de la présente délibération.

PRÉCISE

Que pour assurer le bon déroulement des opérations et garantir la participation des acteurs concernés, les désignations nominatives indiquées en appui de la présente délibération pourront être modifiées ou complétées par le Président sur son initiative ou à la demande du prestataire ou des organisations syndicales candidates pour pallier d'éventuelles défaillances techniques ou empêchements.

Délibération n° DE-0042-2022

Objet : Comité Social Territorial (CST) : mise en place d'une Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (FSSSCT)

Dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles du 8 décembre 2022, le Conseil d'administration du Centre de Gestion a, le 31 mai 2022, délibéré pour la mise en place d'un Comité Social Territorial compétent dans le ressort du Centre de Gestion pour les collectivités et établissements employant moins de 50 agents et pour le Centre de Gestion lui-même.

Cette délibération a, par ailleurs, fixé la composition du futur CST (*8 représentants titulaires du personnel, nombre identique de représentants des collectivités*) et décidé de son mode de fonctionnement (*recueil du vote du « collègue employeurs »*).

Compte tenu de la rédaction des dispositions de l'article L. 251-9 du code général de la fonction publique et des informations disponibles, à la date du 31 mai 2022, le Conseil d'administration n'a, en revanche, pas fait le choix de créer, au sein du futur CST, la Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (FSSSCT) issue de la réforme introduite par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019.

Cette formation est, en effet, instituée, à titre obligatoire, dans les collectivités territoriales et établissements publics employant 200 agents au moins ainsi que dans les SDIS.

En dessous de ce seuil, elle peut être créée par délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement concerné lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie.

Compte-tenu des effectifs employés par le Centre de Gestion, la mise en place de la FSSSCT au sein de son CST ne paraissait pas justifiée ni obligatoire.

Cependant, selon les précisions apportées par la DGCL (mise à jour de la Foire Aux Questions du 3 juin 2022 notamment), il convient aujourd'hui de revenir sur le choix retenu par le Conseil d'administration du Centre de Gestion.

En effet, l'article L. 251-5 du code général de la fonction publique précise que chaque centre de gestion est doté d'un CST compétent pour son compte et celui des collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents.

La formation spécialisée étant instituée au sein du CST, sa création incombe donc au centre de gestion pour les collectivités et établissements qui lui sont affiliés sous réserve des dispositions relatives au seuil de 200 agents prévu à l'article L. 251-9 du code précité.

A cet égard, et selon la DGCL, le périmètre des agents couverts par le CST placé près le centre de gestion doit être interprété comme regroupant l'ensemble des agents employés par ce dernier ainsi que ceux des collectivités et établissements publics qui lui sont affiliés employant moins de 50 agents.

La lecture combinée des dispositions précitées conduirait donc à l'obligation de création, pour l'ensemble des centres de gestion, de la formation spécialisée prévue à l'article L. 251-9 du code général de la fonction publique.

Dans ces conditions, il est proposé aux membres du Conseil d'administration du Centre de Gestion de délibérer pour mettre en place, à compter du 1^{er} janvier 2023, une Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (FSSSCT) et, conformément aux dispositions du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021, d'en fixer la composition et le mode de fonctionnement.

Compte tenu des effectifs recensés dans le périmètre de compétence du Comité Social Territorial et de la délibération n° DE-0025-2022 du 31 mai 2022, le nombre de représentants du personnel titulaires au sein de cette formation est fixé à 8 représentants (et autant de représentants du personnel suppléants).

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article 20 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021, les représentants du personnel titulaires sont désignés par les organisations syndicales siégeant au CST en fonction du nombre de sièges détenus au sein de l'instance dans le délai d'un mois à compter de la proclamation des résultats.

Les représentants du personnel suppléants sont, quant à eux, librement désignés par chaque organisation syndicale sous réserve de satisfaire aux conditions d'éligibilité au moment de leur désignation.

Il est précisé que l'exigence du paritarisme numérique entre les deux collèges, de même que le recueil du vote du collège employeurs ne sont pas obligatoires au sein de la FSSSCT.

Pour autant, il est proposé au Conseil d'administration de reprendre les modalités de fonctionnement du CST telles que définies par la délibération n° DE-0025-2022 du 31 mai 2022 en décidant d'une part, d'une composition paritaire de la formation spécialisée (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.

Les organisations syndicales, consultées sur ces questions, partagent ces orientations.

Le Conseil d'administration,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 32 ;

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,

Vu la délibération n° DE-0025-2022 du 31 mai 2022 relative à la composition et au mode de fonctionnement du Comité Social Territorial placé près le Centre de Gestion,

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,

DECIDE

- la mise en place au sein du CST placé près le CDG d'une Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (FSSSCT)

FIXE

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

DÉCIDE

- d'une composition paritaire de la formation spécialisée du Comité social territorial en fixant un nombre de représentants des collectivités égal à celui des représentants du personnel,
- du recueil du vote du collège employeurs, avec le recueil, pour la formation spécialisée du 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-0043-2022

Objet : Désignation des représentants des collectivités en Commission Administrative Paritaire (CAP)

Le président indique aux membres du Conseil d'administration que, conformément aux dispositions de l'article 5 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les représentants des collectivités territoriales aux CAP placées auprès des Centres de Gestion ont été 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.

Le Président expose aux membres de l'assemblée qu'il convient d'actualiser la composition existante pour tenir compte de l'indisponibilité et du décès de certains membres.

Dans le cadre des nouvelles désignations envisagées, le Président rappelle qu'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.

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 recourir à un scrutin de liste non bloquée pour la désignation des représentants des collectivités territoriales au sein des futures commissions administrative paritaires placées près le Centre de Gestion,
- après déclarations des membres présents, formulations de candidatures et vote à bulletins secrets,

DESIGNE

En qualité de représentants des collectivités territoriales aux CAP placées près le Centre de Gestion :

Commission Administrative Paritaire de catégorie A	
Représentants titulaires	Représentants suppléants
Monsieur Didier MAU	Madame Nathalie LE YONDRE
Monsieur Marcel DURANT	Madame Marie LARRUE
Monsieur Jérôme PEScina	Monsieur Roger RECORS
Madame Catherine VIANDON	Monsieur Jean MINCOY
Madame Sylvie BRISSON	Madame Chantal GANTCH
Monsieur Alain MANO	Madame Christiane BOURSEAU
Monsieur Christophe DUPRAT	Monsieur Claude GANELON
Madame Josiane ZAMBON	Madame Karine PALIN

Commission Administrative Paritaire de catégorie B	
Représentants titulaires	Représentants suppléants
Monsieur Marcel DURANT	Madame Nathalie LE YONDRE
Monsieur Jérôme PEScina	Monsieur Roger RECORs
Madame Catherine VIANDON	Madame Marie LARRUE
Madame Sylvie BRISSON	Monsieur Jean MINCOY
Madame Christiane BOURSEAU	Madame Chantal GANTCH
Monsieur Alain MANO	Monsieur Claude GANELON
Monsieur Christophe DUPRAT	Monsieur Didier MAU
Madame Josiane ZAMBON	Madame Karine PALIN

Commission Administrative Paritaire de catégorie C	
Représentants titulaires	Représentants suppléants
Monsieur Marcel DURANT	Madame Nathalie LE YONDRE
Monsieur Jérôme PEScina	Monsieur Roger RECORs
Madame Catherine VIANDON	Madame Marie LARRUE
Madame Sylvie BRISSON	Monsieur Jean MINCOY
Madame Christiane BOURSEAU	Madame Chantal GANTCH
Monsieur Alain MANO	Monsieur Claude GANELON
Monsieur Christophe DUPRAT	Monsieur Didier MAU
Madame Josiane ZAMBON	Madame Karine PALIN

PRECISE

- Que ces désignations prendront effet à l'occasion de l'installation des prochains représentants du personnel qui seront élus lors des scrutins du 8 décembre 2022.

Délibération n° DE-0044-2022

Objet : Désignation des représentants des collectivités en Commission Consultative Paritaire (CCP)

Le Président indique aux membres du Conseil d'administration que, conformément aux dispositions de l'article 2 du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires (CCP), les représentants des collectivités territoriales aux CCP placées auprès des Centres de Gestion ont été 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.

Toutefois, à compter des prochaines élections professionnelles qui se dérouleront le jeudi 8 décembre 2022, les trois commissions consultatives paritaires (CCP) actuellement existantes pour chaque catégorie de contractuels (A, B et C) disparaissent. La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a en effet prévu d'instaurer lors de la prochaine mandature une CCP unique ayant vocation à être compétente pour tous les contractuels sans distinction de catégories.

Le Président expose aux membres de l'assemblée qu'il convient de revoir la composition existante pour tenir compte de cette évolution bouleversant l'architecture de l'instance concernée.

Le Conseil d'administration doit ainsi procéder à une nouvelle désignation de représentants titulaires et suppléants appelés à siéger au sein de la future CCP. Les effectifs recensés dans l'ensemble des catégories hiérarchiques auxquelles sont rattachés les agents contractuels induisent la désignation de 8 représentants titulaires et 8 représentants suppléants au sein de la CCP ;

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 de la CCP. Toutefois, le Président propose aux membres du Conseil d'administration de considérer cet objectif de répartition équilibrée pour déterminer la composition du collège employeur de l'instance concernée.

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 recourir à un scrutin de liste non bloquée pour la désignation des représentants des collectivités territoriales au sein de la future commission consultative paritaire placée près le Centre de Gestion,
- Après déclarations des membres présents, formulations de candidatures et vote à bulletins secrets,

SONT DÉSIGNÉS à l'unanimité des membres présents ou représentés comme représentants des collectivités territoriales au sein de la commission consultative paritaire :

Commission Consultative Paritaire	
Représentants titulaires	Représentants suppléants
Monsieur Marcel DURANT	Madame Nathalie LE YONDRE
Monsieur Jérôme PEScina	Monsieur Roger RECORs
Madame Catherine VIANDON	Madame Marie LARRUE
Madame Sylvie BRISSON	Monsieur Jean MINCOY
Madame Christiane BOURSEAU	Madame Chantal GANTCH
Monsieur Alain MANO	Monsieur Claude GANELON
Monsieur Christophe DUPRAT	Monsieur Didier MAU
Madame Josiane ZAMBON	Madame Karine PALIN

PRECISE

- que ces désignations prendront effet à l'occasion de l'installation de la CCP à la suite des élections professionnelles du 8 décembre 2022.

Délibération n° DE-0045-2022

Objet : Recrutement d'un apprenti

Le Président expose aux membres du Conseil d'administration que le Centre de Gestion est susceptible d'accueillir des apprentis au sein de ses services, dans les conditions déterminées par la réglementation en vigueur.

L'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 29 ans (sans limite d'âge pour les personnes en situation de handicap) d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration.

Cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre.

Compte tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises, ce dispositif présente un intérêt certain tant pour les personnes accueillies que pour les services accueillants.

Le Centre de Gestion accueille des apprentis depuis 2013.

Il est proposé aux membres du Conseil d'administration de décider d'accueillir un nouvel apprenti.

Le Comité Technique a été saisi préalablement pour avis pour l'accueil d'un apprenti dans le cadre d'un Master 2 « Action Territoriale ».

La convention d'apprentissage proposée peut être engagée sur une année.

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique ;

- Vu le Code du travail ;
- Vu le Code de la sécurité sociale ;
- Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- Vu l'ordonnance n°2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle ;
- Vu le décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis ;
- Vu le décret n° 2019-32 du 18 janvier 2019 relatif aux compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ;
- Vu le décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant ;
- Vu l'avis favorable du comité technique émis lors de sa réunion du 20 septembre 2022 ;

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'accueillir sous contrat d'apprentissage pour la rentrée scolaire 2022-2023 un salarié en alternance dans le cadre suivant :

Service	Nombre d'apprentis	Diplôme préparé	Durée de la formation	Quotité d'emploi
Juridique-Documentation	1	Master 2 « Action territoriale »	1 an	Temps complet

- d'autoriser le Président à engager toute démarche et à signer tout document relatif au dispositif de l'apprentissage et notamment le contrat d'apprentissage et la convention conclue avec le Centre de Formation d'Apprentis ;
- d'inscrire au budget les crédits nécessaires.

Délibération n° DE-0046-2022

Objet : **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 permettre le recrutement d'un conseiller en prévention et d'un adjoint administratif.

Il est proposé au Conseil d'administration de créer au tableau des effectif un poste à temps complet de catégorie B relevant du cadre d'emplois des techniciens territoriaux et un poste à temps complet de catégorie C relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

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 :

- un poste à temps complet de catégorie B relevant du cadre d'emplois des techniciens territoriaux ;
- un poste à temps complet de catégorie C relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

Délibération n° DE-0047-2022

Objet : Remplacement et renfort – actualisation de la 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 réelles 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 1^{er} juillet 2022, la valeur du point d'indice majoré des fonctionnaires, gelée depuis 2017, a été revalorisée de 3,5% passant ainsi de 4,686025 € à 4,85003 €. L'indice majoré des fonctionnaires sert de base au calcul de la rémunération des agents contractuels recrutés par le service de remplacement et renfort.

Par conséquent, compte tenu de l'évolution des charges salariales des agents et des charges de fonctionnement du service et afin de tendre vers l'équilibre financier du service, 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).

TARIFS DES MISSIONS DE REMPLACEMENT OU DE RENFORT (FORFAITS HORAIRES)

Mission de remplacement ou de renfort avec recherche et proposition de profils

Toutes filières (*)	Tarifs actuels	Nouveaux tarifs proposés au 1/11/2022
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 29,50 € + 140 € de frais de recherche de candidat	Forfait horaire de 30 € + 140 € de frais de recherche de candidat
Mission d'un agent de catégorie B « <i>Profil renforcé</i> »	Forfait horaire de 28,50 € + 140 € de frais de recherche de candidat	Forfait horaire de 29 € + 140 € de frais de recherche de candidat
Mission d'un agent de catégorie B « <i>Profil intermédiaire</i> »	Forfait horaire de 27,50 € + 140 € de frais de recherche de candidat	Forfait horaire de 28 € + 140 € de frais de recherche de candidat
Mission d'un agent de catégorie B « <i>Profil classique</i> »	Forfait horaire de 26,50 € + 140 € de frais de recherche de candidat	Forfait horaire de 27 € + 140 € de frais de recherche de candidat
Mission d'un agent de catégorie C « <i>Profil renforcé</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 classique</i> »	Forfait horaire de 25 € + 140 € de frais de recherche de candidat	Forfait horaire de 25,50 € + 140 € de frais de recherche de candidat

Portage administratif et salarial de contrat		
Toutes filières (*)	Tarifs actuels	Tarifs proposés au 1/11/2022
Mission d'un agent de catégorie A « Profil renforcé »	Forfait horaire de 40 €	Forfait horaire de 40 €
Mission d'un agent de catégorie A « Profil intermédiaire »	Forfait horaire de 35 €	Forfait horaire de 35 €
Mission d'un agent de catégorie A « Profil classique »	Forfait horaire de 29,50 €	Forfait horaire de 30 €
Mission d'un agent de catégorie B « Profil renforcé »	Forfait horaire de 28,50 €	Forfait horaire de 29 €
Mission d'un agent de catégorie B « Profil intermédiaire »	Forfait horaire de 27,50 €	Forfait horaire de 28 €
Mission d'un agent de catégorie B « Profil classique »	Forfait horaire de 26,50 €	Forfait horaire de 27 €
Mission d'un agent de catégorie C « Profil renforcé »	Forfait horaire de 26 €	Forfait horaire de 26,50 €
Mission d'un agent de catégorie C « Profil classique »	Forfait horaire de 25 €	Forfait horaire de 25,50 €

(*) Hors filières sécurité

Le forfait horaire, qui a été déterminé sur la base de 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'échange 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 1^{er} novembre 2022.

Délibération n° DE-0048-2022

Objet : Avantages en nature - Véhicules

Le Président expose aux membres du Conseil d'administration qu'il appartient à l'organe délibérant de chaque collectivité de définir les avantages en nature associés à l'occupation de certains emplois lorsque leur attribution concourt au bon exercice des fonctions.

Par délibération N° DE-0039-2016 du 12 décembre 2016, le Conseil d'administration a autorisé la mise à disposition d'un véhicule au Directeur général et au Directeur adjoint de l'établissement appelés fréquemment à se déplacer dans le cadre de leurs missions et d'en autoriser le remisage à domicile ainsi que l'usage à titre privé.

Le Président propose d'étendre cette autorisation à l'ensemble des membres de la Direction générale de l'établissement et de mettre un véhicule à la disposition du Directeur général et des Directeurs généraux adjoints du Centre de Gestion.

La mise à disposition de ces véhicules s'accompagnera, pour les attributaires, de l'assujettissement aux prélèvements sociaux et fiscaux de l'avantage en nature correspondant.

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 mettre un véhicule de l'établissement à la disposition du Directeur général et des Directeurs généraux adjoints du Centre de Gestion,
- d'autoriser, pour les attributaires, le remisage à domicile et l'usage à titre privé de ces véhicules.

ABROGE

- la délibération n° DE-0039-2016 du 12 décembre 2016.

INFORMATIONS

1. Décisions du Président sur délégation

a) Conventions

Sur la période allant du 1er mai au 30 septembre 2022, 27 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 Paies informatisées, 1 pour le service prévention (conseil), 6 pour le service prévention (assistance), 3 pour le service conseil en assurance, 41 conventions retraites PEP'S APR, 1 pour le service médecine professionnelle et préventive, 5 pour le service de remplacement et renfort, 6 pour le service d'accompagnement à la gestion des archives, 4 pour le GPEEC, 3 pour le service conseil en assurance, 1 pour le service médecine professionnelle et préventive, 5 pour le service de remplacement et renfort, 6 pour le service d'accompagnement à la gestion des archives, 4 pour le GPEEC ont également été conclus.

Sur la période allant du 1er mai au 30 septembre 2022, 2 conventions ont été résiliées pour le service Paies informatisées, 2 conventions pour le service conseil en assurance ont également été résiliées.

b) Conventions concours et examens

Sur la période allant du 1er mai au 30 septembre 2022, 16 conventions ont été conclues 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 1er mai au 30 septembre 2022, à l'engagement de 16 agents contractuels de remplacement ou temporaires pour surcroît d'activité (pour une durée globale de 3 ans, 8 mois et 28 jours).

Par ailleurs, sur cette même période, 113 contrats ont été signés dans le cadre de l'activité du service de remplacement et renfort (SRE).

d) Marchés publics

Date	Numéro de marché	Intitulé	Attributaire	Eléments HT
17/12/2021	2021-004	Organisation matérielle et technique des élections professionnelles 2022 par vote électronique par internet	VOXALY	42 969,60 €
22/02/2022	2022-001	Acquisition de droit d'utilisation pour le logiciel de sauvegarde	SOLUTIONDATA	17 101,68 €
19/07/2022	2022-002	Refonte graphique et technique, maintenance et hébergement du site internet du CDG	NETCOM	63 708,00 €
15/09/2022	2022-003	Mise à niveau d'une solution intégrée de sécurité	APRIAS	59 776,86 €

2. Instances contentieuses

3. Composition CST et FSSSCT/désignation des représentants

Les élections professionnelles du 8 décembre 2022 vont donner lieu à la mise en place du nouveau Comité Social Territorial et de sa formation spécialisée en lieu et place de l'actuel CT-CHSCT dont la composition et le mode de fonctionnement doivent être précisés par délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public auquel ils se rattachent 6 mois au moins avant la date du scrutin.

Tel est le sens de la délibération n° DE-0025-2022 du 31 mai 2022 dans le cas du CST placé auprès du Centre de gestion.

Conformément à l'article 6 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021, il appartient au Président du Centre de Gestion de désigner les représentants des collectivités et établissements employant moins de 50 agents affiliés au Centre de Gestion appelés à siéger au sein du CST et de sa formation spécialisée.

Cette désignation intervient après avis des membres du Conseil d'administration parmi les élus issus de ces collectivités et établissements et parmi leurs agents ou les agents du Centre de Gestion.

Afin de prendre en considération la création de cette nouvelle instance et de procéder, par arrêté du Président du Centre de Gestion, à la désignation des représentants du collège employeur du CST il est proposé la composition suivante :

TITULAIRES	SUPLÉANTS
Monsieur Marcel DURANT	Monsieur Roger BILLOUX
Monsieur Christian DAIRE	Monsieur Claude GANELON
Madame Christiane BOURSEAU	Monsieur Jean MINCOY
Madame Catherine VIANDON	Monsieur Frédéric DUPIC
Madame Josiane ZAMBON	Monsieur Pierre GACHET
Madame Chantal GANTCH	Monsieur Jean-Claude LASSALLE
Monsieur Alain MONTION	Madame Sylvie MONDON
Madame Béatrice LAFON	Monsieur Jean-Marie BAYARD

Cette composition sera également valable pour le collège des représentants du collège employeur de la Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail créée, au sein du CST placé près le Centre de Gestion.

Il est précisé que les désignations prendront effet à l'occasion de l'installation du CST à la suite des élections professionnelles du 8 décembre 2022.

4. Concours de sapeurs-pompiers professionnels

Les services départementaux d'incendie et de secours sont en charge de l'organisation des concours de sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels pour lesquels une coordination nationale se fait sous l'égide de la Direction de la Sécurité Civile.

En 2021, le SDIS de la Gironde a organisé les concours caporal de sapeurs-pompiers professionnels ; il a sollicité pour ce faire le soutien technique du Centre de Gestion.

Si elle se décide, au regard des besoins des services d'incendie et de secours, l'organisation de ces concours pour les sessions 2023 pourrait de nouveau incomber au SDIS 33 qui, dans cette hypothèse, souhaiterait en confier, par voie de conventionnement, l'organisation au service mutualisé concours et examens du Centre de Gestion.

Le Centre de Gestion interviendrait dans le cadre d'une démarche collective promue au niveau national par la FNCDG.

CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA GIRONDE, PÔLE EMPLOI GIRONDE ET CAP EMPLOI GIRONDE

- Vu le Code général de la fonction publique ;
- Vu la Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- Vu la convention entre Cap emploi, l'AGEFIPH, Pôle emploi et le FIPHFP signée le 1^{er} mars 2015
- Vu le règlement européen 2016/679 du 27 avril 2016 dit « règlement général sur la protection des données » (RGPD) et la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée ;
- Vu le code du travail et notamment ses articles L. 5311-1, L. 5312-1 à L 5312-14 et R. 5312-1 à R 5312-30 ;
- Vu la convention de partenariat signée entre le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde et le FIPHFP le 17 février 2021;
- Vu la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion n° DE-00??-2022 du ;

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, agissant en vertu de la délibération du Conseil d'administration n° ??? susvisée, ci-après désigné le Centre de Gestion ;

ET

Pôle emploi Gironde, représenté par son Directeur Territorial, Monsieur Nicolas MOREAU, ci-après désigné Pôle emploi ;

ET

Cap emploi Gironde, représenté par son Président Patrick DEBAERE, ci-après désigné Cap emploi ;

1. Présentation du Centre de Gestion de la Fonction Publique territoriale de la Gironde

Le cadre d'intervention du Centre de Gestion est défini par le Code général de la fonction publique susvisé.

Les compétences du Centre de Gestion en matière d'emploi territorial recouvrent différents types de missions.

L'article L 452-35 7° du Code général de la fonction publique confère aux centres de gestion une mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées, pour l'ensemble des collectivités et établissements publics locaux, pour les agents territoriaux et pour les candidats à un emploi public territorial.

Parmi ces missions, figurent en particulier la publicité des créations et vacances d'emplois, le maintien dans l'emploi et le reclassement des fonctionnaires devenus physiquement inaptes à l'exercice de leurs fonctions, l'observation de l'emploi public territorial.

Par ailleurs, l'article L 452-37 du même code précise que les centres de gestion sont chargés d'établir dans leur ressort, un bilan de la gestion des ressources humaines et de la situation de l'emploi territorial dont ils élaborent les perspectives d'évolution à moyen terme ainsi que des compétences et des besoins de recrutement.

Le Centre de Gestion a mis en place, en 2014, un service de remplacement et renfort à destination des collectivités du département de la Gironde, leur permettant de bénéficier de personnels temporaires efficaces pour faire face à l'absence d'agents ou à un surcroît d'activité.

Afin d'alimenter le vivier des agents de ce service de remplacement, le Centre de Gestion organise ou participe à plusieurs actions de formation destinées à former des personnes sur les métiers territoriaux en collectivités territoriales.

Le Centre de Gestion a conclu le 17 février 2022 avec le FIPHFP une convention de partenariat sur 3 ans pour les années 2021 à 2023.

Dans le cadre de cette convention, il est convenu que le Centre de Gestion mène des actions en faveur du recrutement de travailleurs handicapés. Les objectifs de la convention sont les suivants :

- Qualifier les agents territoriaux sur le handicap au travail

- Favoriser le recrutement par :
 - L'accompagnement au recrutement
 - L'accompagnement au recrutement par la voie du Service de remplacement et de renfort
 - L'accompagnement au recrutement des demandeurs d'emploi ayant suivi les actions de formation dont le Centre de Gestion est partenaire
 - L'accompagnement au recrutement d'apprentis

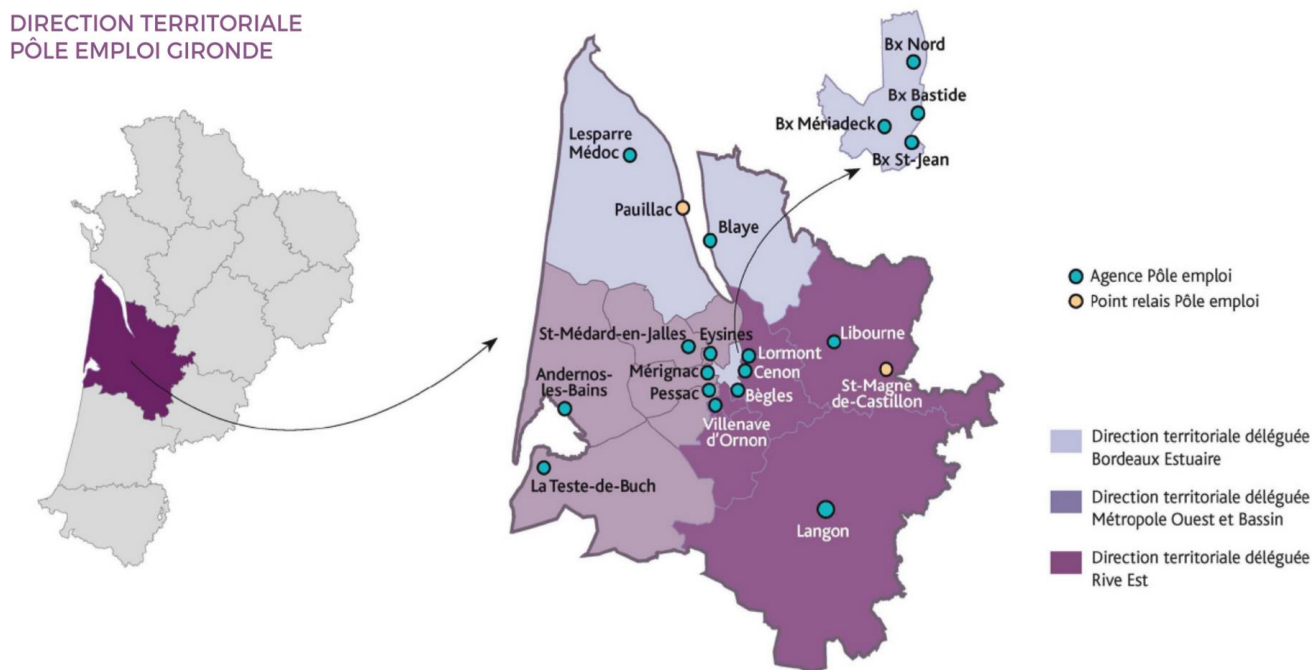
- Favoriser le maintien dans l'emploi

2. Présentation de Pôle emploi

Pôle emploi est un établissement public administratif dont les missions sont définies à l'article L. 5312-1 du code du travail. Notamment Pôle emploi aide et conseille les entreprises dans leurs recrutements (art. L. 5312-1-1°) et est en charge de l'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel. Il prescrit toutes actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité ; il favorise leur reclassement, leur promotion professionnelle ainsi que leur mobilité géographique et professionnelle et il participe aux parcours d'insertion sociale et professionnelle (art. L. 5312-1-2°). Il est chargé de prospecter le marché du travail, développer une

expertise sur l'évolution des emplois et qualifications. Il est composé de 18 directions régionales et en particulier la région Nouvelle Aquitaine.

Pôle emploi Gironde, c'est une Direction Territoriale, 3 Directions Territoriales Délégées et 18 agences pour l'emploi.



3. Présentation de Cap emploi Gironde

Les Organismes de Placements Spécialisés, dit Cap emploi, sont chargés de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Ils assurent, en complémentarité avec Pôle emploi, une prise en charge adaptée des travailleurs handicapés, demandeurs d'emploi.

Assurant une mission de service public, les OPS contribuent à la mise en œuvre des politiques publiques de l'emploi et de la santé au travail. Ils sont des acteurs du Service Public de l'Emploi, opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle et ils participent également au Service Public Régional de l'Orientation, et de la Formation.

L'OPS développe une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap et dans l'accompagnement des employeurs dans leurs problématiques de recrutement et de maintien dans/en emploi.

L'expertise de l'OPS se fonde sur un principe de compensation en lien avec le handicap et en complémentarité avec le droit commun.

Leurs services s'adressent aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ou fragilisés dans l'emploi pour de raisons de santé, quel que soit leur situation (demandeur d'emploi, salarié, agent...) et aux employeurs privés et public

Les OPS ont deux missions principales

- L'accompagnement vers l'emploi
 - Informer, conseiller et accompagner les personnes handicapées en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail
 - Informer, conseiller et accompagner les employeurs en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail

- Informer, conseiller et accompagner la personne et l'employeur à la pérennisation de l'insertion professionnelle par un suivi durable
- L'accompagnement en emploi
 - Informer, conseiller, accompagner les salariés/agents handicapés, les employeurs et les travailleurs indépendants en vue d'un maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou de son handicap
 - Informer, conseiller, accompagner les salariés/agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet d'évolution professionnelle construit par et avec le travailleur handicapé
 - Informer, conseiller, accompagner les salariés/agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet de transition professionnelle interne ou externe afin de prévenir une perte d'emploi pour le travailleur handicapé

Les missions d'accompagnement vers l'emploi et d'accompagnement dans l'emploi des OPS sont reconnues comme des missions de service d'intérêt économique général par l'Etat.

Ces missions visent à :

- Sécuriser les parcours professionnels pour faciliter l'accès à l'emploi et prévenir des ruptures
- Proposer un accompagnement global auprès des employeurs sur la question de l'emploi et du handicap
- Gérer les transitions professionnelles et garantir le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

ARTICLE 1 - Objet de la convention

Par cette convention, Pôle emploi, Cap emploi et le Centre de Gestion de la Gironde conviennent de leurs apports respectifs, selon les modalités décrites ci-après, afin :

- de contribuer à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, et notamment des demandeurs d'emploi handicapés, dans les collectivités territoriales de la Gironde,
- et de favoriser le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à leurs fonctions pour raison de santé.
- Quid maintien et accompagnement professionnel ?

ARTICLE 2 - Les engagements réciproques

1. Les échanges d'informations entre professionnels sur les métiers, les emplois et la gestion statutaire de l'inaptitude physique

A. Engagements du Centre de Gestion

Le Centre de Gestion apporte aux conseillers de Pôle emploi et de Cap emploi les informations utiles et pratiques sur l'emploi public territorial en organisant, 2 fois par an, des sessions d'informations.

Le contenu recouvre notamment les points suivants :

- La présentation de la Fonction Publique Territoriale
- Les filières, cadres d'emplois et métiers
- Les concours dans la FPT
- Les procédures de recrutement dans la FPT
- Les modalités d'accès à l'emploi territorial aux personnes en situation de handicap
- La présentation du Portail Emploi Territorial
- La présentation des métiers en tension dans les collectivités territoriales et ceux soumis à de fortes évolutions professionnelles (environnement de travail et compétences)
 - Activités et conditions d'exercice,

- Evolutions de l'environnement professionnel,
- Perspectives d'emploi des métiers concernés.
- Présentation de fiches métiers élaborées par le CNFPT

- Les dispositifs de reclassement pour inaptitude physique

Au besoin, ces sessions peuvent être complétées, à la demande de Pôle emploi ou de Cap emploi, par de nouvelles sessions d'information permettant d'approfondir l'une des thématiques ci-dessus.

Le Centre de Gestion transmet à Pôle emploi et Cap emploi :

- les données issues du rapport social unique qui permettront d'améliorer leur connaissance de l'emploi territorial et de faciliter leurs missions d'insertion auprès des demandeurs d'emploi et des travailleurs handicapés,
- les résultats des études ou analyses dont il peut disposer dans le cadre du fonctionnement de l'Observatoire régional de l'emploi et de la Fonction Publique Territoriale.

B. Engagements de Pôle emploi

Pôle emploi donne accès au Centre de Gestion, via son site www.observatoire-emploi-nouvelle-aquitaine.fr, aux statistiques mensuelles par communes (de + de 5.000 habitants). Un requêtage complémentaire permet d'avoir accès à des données supplémentaires tels que l'âge, le diplôme, l'ancienneté d'inscription, le sexe.

Les maires ont accès à la liste des demandeurs d'emploi de leur commune exclusivement en utilisant l'application LMAIR prévue à cet effet. Ils peuvent effectuer une demande d'habilitation grâce à un formulaire téléchargeable sur le site de pole-emploi.org.

Pôle emploi accompagne le CDG33 pour ses besoins de recrutement et mobilise l'ensemble de son offre de service afin de repérer et contacter les publics concernés par les actions prévues par la convention

Plusieurs types d'information seront communiqués selon la capacité des systèmes d'informations :

- les noms et prénoms des personnes recrutées,
- la collectivité employeur,
- le type de contrat,
- la date d'embauche,
- la durée du contrat et la nature de l'emploi occupé.

C. Engagements de Cap emploi

Cap emploi s'engage à former une fois par an, les agents du Centre de Gestion sur les dispositifs d'accompagnement au recrutement, l'intégration et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Concernant sa mission d'accompagnement vers l'emploi, Cap emploi s'engage à partager avec le Centre de Gestion son rapport d'activités en direction des employeurs territoriaux.

Concernant le maintien dans l'emploi et le conseil en évolution professionnelle actif occupé, Cap emploi communique au Centre de Gestion les données issues de son logiciel ParcoursH, notamment, l'identification des collectivités territoriales et des agents territoriaux ayant bénéficié de l'offre de service.

Plusieurs types d'information sont communiqués selon la capacité des systèmes d'informations :

- les noms et prénoms des personnes recrutées,
- la collectivité employeur,
- le type de contrat,
- la date d'embauche,
- la durée du contrat et la nature de l'emploi occupé.

2. La participation à des événements d'information et de communication à destination des publics cibles

A. Engagements du Centre de Gestion

Le Centre de Gestion s'engage à mettre en place, une fois par an, une action de sensibilisation et d'information des employeurs territoriaux concernant le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et les rôles de Pôle emploi et de Cap emploi.

Le Centre de Gestion peut, à la demande de Pôle emploi et de Cap emploi participer à diverses manifestations permettant aux employeurs et demandeurs d'emploi de se rencontrer.

Le Centre de Gestion participe à la Semaine Pour l'Emploi des Personnes Handicapées afin de promouvoir l'accès à la fonction publique territoriale.

B. Engagements communs de Pôle emploi et de Cap emploi

Pôle emploi et Cap emploi peuvent participer à des sessions de sensibilisation et d'information organisées par le Centre de Gestion auprès des collectivités du département de la Gironde.

Pôle emploi et Cap emploi s'engagent à solliciter le Centre de Gestion lors d'ateliers dédiés aux demandeurs d'emploi pour appréhender la culture « publique » et être efficace dans leur démarche de recherche d'emploi face à des employeurs territoriaux.

Pôle emploi et Cap emploi s'engagent à promouvoir, auprès des demandeurs d'emploi, les offres de services du Centre de Gestion en transmettant les supports d'informations et de communication correspondants.

3. Les actions conjointes en faveur de l'emploi durable

A. Engagements du Centre de Gestion

Le Centre de Gestion s'engage à renforcer ses outils d'identification des situations de handicap et à anticiper les besoins en termes d'accompagnements et d'aménagements et donc de favoriser l'intégration des demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Le Centre de Gestion s'engage à établir un bilan annuel des situations des demandeurs d'emploi ayant été orientés par Pôle emploi et Cap emploi pour intégrer le vivier du service de remplacement et renfort.

B. Engagements communs de Pôle emploi et de Cap emploi

Pôle emploi et Cap emploi s'engagent à diffuser auprès de leurs conseillers, la liste des offres d'emploi et les profils recherchés transmise mensuellement par le service de remplacement et renfort afin que les demandeurs d'emploi correspondants puissent être orientés vers le service.

Pôle emploi et Cap emploi transmettent au Centre de Gestion, lorsqu'ils en ont connaissance les informations sur les aménagements nécessaires aux demandeurs d'emploi ayant une RQTH.

Le Centre de Gestion peut solliciter Cap emploi pour accompagner l'intégration de l'agent dans son environnement de travail.

4. Les actions en faveur du développement des compétences

A. Engagements du Centre de Gestion

Des actions de formation aux métiers territoriaux à destination des demandeurs d'emplois et notamment des demandeurs d'emploi handicapés, initiés par le Centre de Gestion sont proposées à Pôle emploi et Cap emploi. Ces actions peuvent être réalisées en partenariat avec d'autres organismes (CNFPT, Université de Bordeaux, AFPA, Région Nouvelle Aquitaine...).

L'insertion professionnelle de demandeurs d'emploi ayant bénéficié de ces actions de formation se fait par le biais, notamment, du service de remplacement et renfort du Centre de Gestion.

Pôle emploi et Cap emploi seront consultés et associés, le cas échéant, à toute nouvelle initiative de formation mise en place par le Centre de Gestion.

A l'issue de chaque opération de formation, le Centre de Gestion s'engage à organiser une réunion bilan avec les partenaires associés.

Le Centre de Gestion assure un suivi régulier des situations des demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une action de formation et communique ce bilan aux partenaires au cours des réunions semestrielles établies à l'article 3 de la présente convention.

B. Engagements communs de Pôle emploi et Cap emploi

La participation de Pôle emploi et de Cap emploi se traduit par :

- la promotion, auprès de leurs conseillers des actions de formation auxquelles ils sont associés ;
- une participation aux opérations de sélection des demandeurs d'emploi susceptibles de suivre ces actions de formation ;
- le versement de la rémunération aux stagiaires indemnisés par Pôle emploi

Les actions de formation existantes à la date d'entrée en vigueur de la présente convention (formation « secrétaire de mairie » et diplôme universitaire « Carrières territoriales en milieu rural ») sont concernées par cette participation.

5. Les actions en faveur du développement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales

A. Engagements du Centre de Gestion

Le Centre de Gestion, par le biais d'une mission spécifique, promeut le dispositif de l'apprentissage, et notamment de l'apprentissage aménagé, auprès des collectivités et les accompagne dans la mise en œuvre de leur projet d'accueil d'un apprenti au sein de leur effectif.

Le Centre de Gestion s'engage à partager et publier auprès de Pôle emploi et Cap emploi, les offres d'apprentissage des collectivités suivies par le service.

Le Centre de Gestion s'engage à échanger régulièrement avec Pôle emploi et Cap emploi concernant le suivi des contrats d'apprentissage aménagé pour lesquels il doit faire un retour au FIPHFP dans le cadre de son conventionnement.

B. Engagements de Pôle emploi

Pôle emploi s'engage à apporter au Centre de Gestion, pour les offres d'apprentissage des collectivités, une aide à la recherche de profils.

Pôle emploi s'engage à échanger régulièrement avec le Centre de Gestion concernant le suivi des contrats d'apprentissage aménagé pour lesquels le Centre de Gestion doit faire un retour au FIPHFP dans le cadre de son conventionnement.

C. Engagements de Cap emploi

Cap emploi s'engage à apporter au Centre de Gestion, pour les offres d'apprentissage des collectivités, une aide à la recherche de profils.

Cap emploi s'engage à échanger régulièrement avec le Centre de Gestion concernant le suivi des contrats d'apprentissage aménagé pour lesquels le Centre de Gestion doit faire un retour au FIPHFP dans le cadre de son conventionnement.

6. Les actions en faveur du maintien, de l'accompagnement dans et/ou en l'emploi et du reclassement pour inaptitude physique.

Pôle emploi, Cap emploi et le Centre de Gestion déploient des offres de service complémentaire pour accompagner les employeurs dans le maintien dans l'emploi de leur agent en situation d'inaptitude ou en risque d'inaptitude.

Confrontés à la complexité de certaines situations, Cap emploi et le Centre de Gestion peuvent néanmoins se solliciter afin de partager une analyse de ces situations et réfléchir ensemble aux moyens de compensation pouvant être mobilisés pour maintenir l'agent dans emploi.

Afin de permettre aux consultants Maintien du Cap emploi et aux professionnels œuvrant dans le maintien dans l'emploi du Centre de gestion de mieux appréhender leur complémentarité d'intervention et de partager leur pratique, des réunions sont organisées autant que de besoin et à minima une fois par an.

A. Engagements du Centre de Gestion

Le Centre de gestion mobilise son offre de service pour les employeurs de la fonction publique territoriale qui lui sont affiliés et qui ne sont pas sous convention avec le FIPHFP.

Le service Mobilités, Accompagnement des Parcours Professionnels (MAPP) du Centre de Gestion accompagne les employeurs publics territoriaux dans la construction de démarches réalistes de mobilité de leurs agents.

Il développe des prestations en vue de favoriser l'évolution professionnelle et la mobilité dans la Fonction Publique Territoriale en organisant notamment la mise en œuvre d'actions d'accompagnement à destination d'agents en recherche de mobilité, ainsi que ceux en situation de reclassement pour inaptitude physique.

Une équipe de trois personnes accompagne les collectivités dans le cadre des projets de mobilité de leurs agents et apporte les conseils nécessaires aux agents en recherche de mobilité en situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude, dans le cadre des missions suivantes :

- Le conseil en mobilité
- L'accompagnement en évolution professionnelle (AEP)
- Le reclassement pour inaptitude physique
- La Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Concernant les agents accompagnés par le service MAPP qui s'orienteraient vers une reconversion professionnelle dans le secteur privé, un lien pourrait être fait avec les équipes du Cap Emploi.

Le service MAPP s'engage à renseigner et accompagner les agents de la Fonction Publique Territoriale et de collectivités affiliées au Centre de gestion, orientés par Cap Emploi.

B. Engagements de Cap emploi

Le Cap emploi mobilise son offre de service pour les employeurs territoriaux de plus de 350 agents qui ne sont pas adhérents au service de santé du Centre de Gestion.

C. Engagements de Pôle emploi

Afin d'optimiser leurs possibilités de reclassement professionnel, Pôle emploi prend en compte les situations individuelles des fonctionnaires devenus inaptes à leurs fonctions pour raison de santé en leur permettant, dans le respect de la réglementation, d'être inscrits en qualité de demandeurs d'emploi et de pouvoir bénéficier des actions d'accompagnement pouvant être mises en œuvre.

Pôle emploi s'engage à désigner une personne référente au sein de ses services afin d'assurer le suivi des fonctionnaires pouvant être inscrits en qualité de demandeurs d'emploi, pris en charge par le Centre de gestion dans le cadre d'une procédure de reclassement.

ARTICLE 4 - Durée et date d'effet de la convention

La présente convention prend effet à la date de sa signature par les deux parties. Elle est conclue pour une durée déterminée d'un an renouvelable par tacite reconduction.

ARTICLE 5 - Gouvernance et pilotage

A. Comité de pilotage

Il est composé des Responsables de chaque partenaire qui peuvent désigner des délégataires ou personnalités ad hoc et experts pour les accompagner.

Il se réunit à rythme semestriel avec un bilan annuel en fin d'exercice.

Il a pour missions :

- L'analyse quantitative et qualitative des demandes
- L'évaluation de la pertinence et de l'efficacité des actions existantes
- L'observation des besoins
- Veille prospective

B. Bilan

Un bilan écrit annuel de la mise en œuvre de la convention et de l'action sera établi par les trois parties.

Ces analyses seront effectuées en cours d'exercice et 1 mois après la clôture.

Ce bilan permettra une analyse quantitative et qualitative des demandes et des actions conduites.

Les partenaires désignent des coordonnateurs chargés de la mise en œuvre et du suivi de la présente convention :

- Pour le CGFPT de Gironde :
- Pour Pôle emploi :
- Pour Cap emploi :

ARTICLE 6 – RESPONSABILITE

Les activités de chacun des partenaires sont placées sous leur responsabilité exclusive. Particulièrement, les trois signataires organisent et réalisent les actions décrites dans la présente convention et en assument l'entière responsabilité. Les trois parties s'engagent, notamment, à respecter l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives à l'exercice de leur objet social ou applicables au dispositif qu'ils entreprennent.

Un signataire ne pourra en aucun cas être tenu pour responsable, en cas de mauvaise réalisation ou de non-réalisation des actions détaillées dans la présente convention et de non-respect des engagements d'un autre signataire).

ARTICLE 7– COMMUNICATION ET PROPRIETE INTELLECTUELLE

Chacune des parties s'engage à faire mention de la participation des autres dans tout support de communication relatif aux actions réalisées au bénéfice des demandeurs d'emploi, et dans ses relations avec les tiers relatives aux actions définies dans la présente convention ainsi que dans tous les documents produits dans le cadre de la convention.

Chacune des parties autorise les autres à utiliser son logo dans le cadre de la présente convention, chaque partie restant propriétaire exclusif de sa marque et de son logo. Elles s'engagent à apposer ou à faire apposer en couleur, le logotype des autres parties sur les supports de communication où elles apparaissent. Au terme de la convention, chacune des parties s'engage à cesser tout usage des signes distinctifs des autres parties, sauf accord exprès écrit contraire.

Toute autre utilisation ou usage du logo ou de la marque d'une autre partie par un biais autre que celui autorisé par la convention devra faire l'objet d'une autorisation expresse et préalable de la partie en question sous peine, pour l'autre partie, de voir sa responsabilité engagée et, par dérogation à l'article 10 infra, la résiliation immédiate de la présente convention sans préavis ni indemnité.

ARTICLE 8 – PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Les signataires de la convention sont tenus au respect de la réglementation en vigueur à la date de conclusion de la convention, applicable à la gestion et à la protection des données à caractère personnel, et, en :

- le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (dit « RGPD »),
- la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (dite loi « Informatique et libertés »).

Les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour garantir et être en mesure de démontrer que le traitement des données personnelles recueillies dans le cadre de l'exécution de la présente convention est effectué conformément à la réglementation en vigueur sont mises en œuvre par les parties, chacune indépendamment pour les obligations qui lui incombent. Ces mesures sont réexaminées et actualisées si nécessaire.

Gestion et protection des données personnelles par le Centre de Gestion :

Les données personnelles recueillies par le Centre de Gestion font l'objet d'un traitement informatisé destiné à assurer l'exercice des missions visées dans la présente convention.

Les données personnelles recueillies par le Centre de Gestion dans le cadre du traitement informatisé susvisé sont exclusivement destinées à ses services qui participent à l'exercice des missions visées dans la présente convention.

Le Centre de Gestion s'engage à informer toute personne concernée du recueil et du traitement de ses données personnelles. Il s'engage à ne recueillir que les données personnelles strictement nécessaires à l'exercice des actions visées dans la présente convention et à en respecter le caractère de confidentialité.

Le Centre de Gestion s'engage à stocker les données personnelles collectées de façon à en assurer la sécurité. Il s'engage à ne pas les conserver au-delà d'une durée définie en fonction des objectifs poursuivis par le traitement de données au regard des missions visées dans la présente convention.

Le Centre de Gestion s'engage à permettre aux personnes concernées par le recueil et le traitement de leurs données personnelles d'exercer leurs droits vis-à-vis de ces données (droits d'accès, de rectification, de suppression...).

L'ensemble des informations relatives à la gestion des données personnelles par le Centre de Gestion dans le cadre de l'exécution de la présente convention sont précisées dans son registre des traitements, librement accessible et communicable à toute personne qui en fait la demande. Ces informations portent notamment sur les finalités du traitement, la nature des données recueillies, les services destinataires de ces données et sur leur durée de conservation.

La Politique de protection des données à caractère personnel du CDG 33 est librement consultable sur son site internet www.cdg33.fr, au travers des mentions légales.

ARTICLE 8 – RESILIATION

Résiliation à la demande de l'une ou l'autre des parties

Il peut être mis fin à la présente convention à tout moment, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Dans ce cas, la partie qui le souhaite en manifeste sa volonté, par courrier recommandé avec avis de réception postale, aux deux autres parties. La résiliation n'a pas à être acceptée. La résiliation prend effet, dans un délai d'un mois à compter de la réception du courrier.

Résiliation pour faute

La convention peut être résiliée de plein droit, en cas de manquement de l'une des parties à ses obligations contractuelles. La résiliation prend effet dans un délai de 30 jours à compter de la mise en demeure, par l'une des deux autres parties, de se conformer à ses obligations, envoyée avec avis de réception postale à la partie défaillante et restée sans effet.

La résiliation de la présente convention n'ouvre pas droit au versement d'indemnité.

ARTICLE 9 – DISPOSITIONS DIVERSES

Droit applicable

La convention est régie par le droit français.

Attribution de juridiction

Les parties s'efforceront de résoudre à l'amiable les différends pouvant naître de l'application de la présente convention.

A défaut d'accord amiable dans un délai d'un mois calendaire, tout litige né de l'interprétation et/ou de l'exécution de la présente convention pourra être porté devant la juridiction administrative compétente pour le siège de la Direction Régionale de Pôle emploi signataire de la présente convention.

Intégralité de la convention

Les parties reconnaissent que la convention et ses annexes le cas échéant constituent l'intégralité de l'accord conclu entre elles et se substituent à tout accord antérieur, écrit ou verbal.

Fait à, le

En trois exemplaires originaux

Roger RECORS
Président CDG33

Nicolas MOREAU
Directeur Territorial Pôle emploi 33

xxxxx
Président Cap emplo33

PUBLIÉE LE::



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



FINANCES PUBLIQUES

CENTRE DES FINANCES PUBLIQUES PAIERIE DÉPARTEMENTALE
DE LA GIRONDE
PETITE TOUR 2000
1 TER FRONT DU MÉDOC
33000 BORDEAUX VILLE

**Direction générale des Finances publiques
Centre des Finances publiques, Paierie
Départementale de la Gironde**

Petite Tour 2000
1 Ter Front du Médoc
33076 BORDEAUX CEDEX
Téléphone : 05 56 99 34 04
Mél. : t033090@dgfip.finances.gouv.fr

CDGFPT DE LA GIRONDE
IMMEUBLE HORIOPOLIS
25 RUE DU CARDINAL RICHAUD
CS 10019
33049 BORDEAUX CEDEX

POUR NOUS JOINDRE :

Jours d'ouverture : du lundi au vendredi
Réception : (avec ou sans RDV)
Affaire suivie par : Henri DECROS
Téléphone : 05 56 99 34 04

Bordeaux, le 30 septembre 2022

Objet : Avis du comptable public sur la mise en œuvre du droit d'option pour adopter le référentiel M57 .

Madame, Monsieur,

Par courrier cité en référence, vous sollicitez, en application du décret n° 2015-1899 du 30 décembre 2015, mon avis sur l'adoption du référentiel M57 par droit d'option pour le CDGFPT de la Gironde et son budget annexe (BARNA) à compter du 1^{er} janvier 2023.

En application des dispositions précitées, j'ai l'honneur d'accuser réception de votre demande.

Dans le cadre de ce changement de référentiel, je me permets d'appeler votre attention sur les points suivants :

- le changement de nomenclature ne peut intervenir qu'à compter du 1^{er} janvier suivant la date de la délibération par laquelle la collectivité applique son droit d'option pour le référentiel M57 ;

- l'option pour le référentiel M57 implique l'adoption du référentiel pour le BARNA

En application des dispositions de l'article 1^{er} du décret n°2005-1899 précité, le présent avis est joint au projet de délibération.

Je me tiens à votre disposition pour tout renseignement complémentaire et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Le Payeur Départemental

Henri DECROS

ANNEXES À LA DÉLIBÉRATION N° DE-0041-2022

**DISPOSITIONS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DU VOTE ÉLECTRONIQUE PAR INTERNET POUR
LES SCRUTINS ORGANISÉS PAR LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA GIRONDE**

ANNEXE 1

Article 1 : Les modalités d'accès au site de vote électronique par internet

L'adresse du site de vote électronique accessible pour chaque électeur aura pour nom de domaine « **cdg33.vote.voxaly.com** » et non « <https://cdg33.jevoteenligne.com> » comme indiqué dans la délibération n° DE-0015-2022 du 29 mars 2022.

Article 2 : Conception, Gestion, Maintenance, Contrôle et Expertise

Le Centre de Gestion a confié à la société VOXALY, la conception, la gestion et la maintenance de la solution de vote électronique utilisée pour le scrutin de décembre 2022.

Conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014, une expertise indépendante du système de vote sera effectuée, à l'initiative du Centre de Gestion, afin de vérifier le respect des garanties prévues par le décret.

Cette expertise devra couvrir l'intégralité du dispositif installé avant le scrutin, les conditions d'utilisation du système de vote durant le scrutin ainsi que les étapes postérieures au vote.

Le rapport de l'expert sera transmis aux organisations syndicales ayant déposé une candidature au scrutin. La Commission nationale de l'informatique et des libertés pourra en demander la communication.

Cette expertise a été confiée à la société DEMAETER, cabinet de conseil en dématérialisation, prestataire spécialisé en sécurité informatique et dans l'audit des solutions de vote électronique, dûment habilité à cet effet.

Article 3 – Composition de la cellule d'assistance technique

Le Centre de Gestion met en place une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique.

Cette cellule comprend :

- Des membres du Centre de Gestion ;
- Des représentants des organisations syndicales ayant déposé une candidature au scrutin ;
- Le chef de projet VOXALY.

Les membres de la cellule d'assistance technique peuvent assister aux opérations de supervision de l'élection du Bureau de vote, et notamment :

- A la séance de recette et de formation du système de vote,
- Aux opérations d'ouverture/clôture et de dépouillement du scrutin.

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 26/10/2022

Ils bénéficieront de la formation réglementaire prévue à l'article 11 du décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014 (avant le 28 octobre 2022).

REPRÉSENTANT(S) DU CENTRE DE GESTION	Mmes Cécile COSTE, Cécile FOURCADE et Elodie PEYROUX MM. Frédéric FRUTOSO et Sébastien RENON
REPRÉSENTANT(S) DU PRESTATAIRE EN CHARGE DE L'ORGANISATION DU VOTE ÉLECTRONIQUE	La cheffe de projet Mme Estelle ADJADJI
REPRÉSENTANT(S) DES ORGANISATIONS SYNDICALES	Compte tenu du calendrier des opérations électorales dont le Centre de Gestion a la responsabilité et des échéances fixées pour le dépôt des candidatures (20 octobre 2022) la désignation nominative des représentants des organisations syndicales appelés à participer à cette cellule d'assistance technique interviendra ultérieurement. Les organisations syndicales candidates pour les différents scrutins sont : CFDT - CGT - FO - SNDGCT - SUD

Article 5 : Bureaux de vote

Dans le cadre des opérations électorales organisées par le Centre de Gestion il est institué :

- 5 bureaux de vote électronique ;
- 1 bureau de vote centralisateur.

- **Les bureaux de vote électronique**

Un bureau de vote est constitué pour chaque type d'instance de représentation des personnels placée près le Centre de Gestion soit 5 bureaux de vote électronique au total :

- 1 bureau de vote pour la CAP catégorie A ;
- 1 bureau de vote pour la CAP catégorie B ;
- 1 bureau de vote pour la CAP catégorie C ;
- 1 bureau de vote pour la CCP ;
- 1 bureau de vote pour le CST.

Les bureaux de vote électronique sont composés :

- D'un président (et son suppléant) désigné par le Conseil d'administration du Centre de Gestion ;
- D'un secrétaire (et son suppléant) désigné par le Conseil d'administration du Centre de Gestion ;
- D'un délégué de liste (et son suppléant) désigné par chacune des organisations syndicales candidates aux élections (en cas de dépôt d'une liste d'union, il ne sera désigné qu'un délégué par liste).

En cas d'absence ou d'empêchement du président, celui-ci sera remplacé par le secrétaire.

Les membres du bureau de vote électronique sont chargés d'assurer :

- Le contrôle de la régularité du scrutin ;
- Le respect des principes régissant le droit électoral ;
- Une surveillance effective du processus électoral.

Ils disposent de moyens d'accès personnalisés, fournis par le prestataire VOXALY, leur permettant d'exercer ses prérogatives.

Ils participent à toutes les étapes des opérations électorales jusqu'au dépouillement.

Ils signent les procès-verbaux relatifs à leur instance et proclament les résultats de leur périmètre.

- **Le bureau de vote centralisateur**

Conformément aux dispositions de l'article 9 du décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014, un bureau de vote électronique centralisateur est constitué afin d'assurer la supervision de l'ensemble des scrutins.

Ce bureau de vote électronique centralisateur est composé :

- D'un président (et son suppléant) désigné par le Conseil d'administration du Centre de Gestion ;
- D'un secrétaire (et son suppléant) désigné par le Conseil d'administration du Centre de Gestion ;
- D'un délégué (et son suppléant) représentant chaque bureau de vote électronique regroupé au sein du bureau de vote électronique centralisateur (soit 5 délégués).

La composition des différents bureaux de vote électronique est exposée en annexe 2 de la présente délibération.

Article 6 : Répartition des clés de chiffrement

Les clés de chiffrement permettent le codage et le décodage du système de vote électronique.

Chaque clé est attribuée selon une procédure garantissant aux attributaires qu'ils ont, seuls, connaissance du mot de passe associé à la clé qui leur est personnellement attribué (article 12 du décret n° 2014-793).

Les membres du bureau de vote électronique centralisateur sont les seuls et uniques porteurs de clés de chiffrement permettant de déclencher le dépouillement.

Suivant la désignation du bureau de vote électronique centralisateur figurant en annexe 2 de la présente délibération, on compte 7 membres du bureau de vote centralisateur porteurs de clés de chiffrement.

A minima, 3 clés sont requises (celle du Président du bureau de vote électronique centralisateur ou de son représentant et de 2 délégués) pour déclencher le dépouillement.

Ces clés sont conservées sous la responsabilité de chacun des détenteurs.

Article 7 – Modalités de fonctionnement du centre d'appel

Le Centre de Gestion confie à VOXALY la mise en place et la supervision d'un centre d'appel non surtaxé chargé de répondre aux électeurs afin de les aider dans l'accomplissement des opérations électorales pendant toute la période de vote et selon les modalités et horaires suivants :

- VOXALY met à disposition une assistance téléphonique au numéro suivant : **05 67 31 53 63**
- L'assistance est ouverte de 9 heures à 18 heures (sauf samedi et dimanche) pendant les dates et horaires d'ouverture du scrutin soit du 1^{er} décembre à 8 heures 30 jusqu'au 8 décembre à 16 heures 30 ;
- Rôle : ce centre d'appel renseigne les électeurs sur le processus global de vote ainsi que sur les possibilités de réexpédition des codes de connexion au site de vote après vérification de l'identité de l'appelant.

L'assistance peut réexpédier par courriel les codes de connexion (code d'accès similaire au premier envoi mais nouveau mot de passe) après vérification de l'identité de l'appelant.

L'envoi du code d'accès se fait par courriel, sms, ou messagerie vocale sur les coordonnées communiquées par l'électeur. Les renvois de codes de connexion sont effectués au fil de l'eau pendant les dates d'ouverture du scrutin.

Article 8 – Candidatures et professions de foi

Chaque électeur recevra, avant le 15 novembre 2022, par courrier à son adresse personnelle (ou dans sa collectivité en cas d'absence d'adresse personnelle), l'adresse du site de vote et son moyen personnel d'authentification afin de lui permettre d'accéder au site de vote.

Ce document précisera également, conformément aux dispositions de l'article 13 du décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014, les modalités d'accès aux candidatures et professions de foi qui seront mises en ligne sur le site de vote à compter du 15 novembre 2022, en plus de leur transmission sur papier.

L'électeur aura ainsi la faculté, dès le 15 novembre 2022, d'accéder à la présentation des différentes listes de candidats en fonction de son profil (CAP, CCP et CST) accompagnées de leur profession de foi.

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 26/10/2022

ANNEXE 2

COMPOSITION DES BUREAUX DE VOTE

5 bureaux de vote électronique et 1 bureau de vote centralisateur

	Bureau de vote CAP A	Bureau de vote CAP B	Bureau de vote CAP C	Bureau de vote CCP	Bureau de vote CST	Bureau de vote centralisateur CAP + CCP + CST
Président(e)s (et son suppléant)	Mme VIANDON (suppléant M. MANO)	Mme VIANDON (suppléant M. MANO)	Mme VIANDON (suppléant M. MANO)	M. MANO (suppléante Mme VIANDON)	Mme BOURSEAU (suppléant M. DURANT)	M. DURANT
Secrétaire	Mme PEYROUX	Mme PEYROUX	Mme PEYROUX	Mme LALANNE	Mme FOURCADE	Mme COSTE
Délégué(e)s (et son suppléant le cas échéant)	CFDT : Mme BERNIER et M. AFANGNIKE CGT/SUD : Mme BUFFE FO : M. MOULINIER et Mme CASTEBRUNET SNDGCT : Mme LONGAIVE et M. BEAUPERTUIS	CFDT : M. ROUILLON et Mme DARRIEUTORT CGT : M. HITIER et M. RIPEAU FO : M. MOULINIER et Mme CASTEBRUNET SUD : M. IDDIR et M. REDOULEZ	CFDT : M. PARISSÉ et Mme BALLION CGT : Mme MILIN et M. BRULIN FO : M. MOULINIER et Mme CASTEBRUNET SUD : M. GAILLARD et M. IDDIR	CGT : Mme BUFFE et Mme VOISIN FO : M. MOULINIER et Mme CASTEBRUNET	CFDT : Mme GORONFLOT et M. TESSIER CGT : M. BARRIOL et M. PIVETEAU FO : M. MOULINIER et Mme CASTEBRUNET SNDGCT : M. TAUZIN et Mme LONGAIVE SUD : M. REDOULEZ et M. IDDIR	CFDT : M. GORONFLOT CGT : M. BARRIOL FO : M. MOULINIER SNDGCT : M. LONGAIVE SUD : M. REDOULEZ