



**PROCÈS-VERBAL N° 2022-03
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CENTRE DE GESTION DE LA CHARENTE**

SÉANCE DU 12 JUILLET 2022

Les membres du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Charente se sont réunis le Mardi 12 Juillet 2022 à 18 heures, au siège du Centre de Gestion de la Charente, sous la présidence de Monsieur Patrick BERTHAULT, Président du Centre de Gestion, Conseiller municipal de Maine-de-Boixe.

Date de convocation : 4 juillet 2022

Présents :

TITULAIRES : 8

- M. Patrick BERTHAULT, Président du Centre de Gestion, Conseiller municipal de Maine-de-Boixe,
- Mme Monique CHIRON, Vice-présidente du Centre de Gestion, Maire de Vœuil-et-Giget,
- M. Michel GERMANEAU, Vice-président du Centre de Gestion, Maire de Linars,
- Mme Sylviane BUTON, Vice-présidente du Centre de Gestion, Conseillère municipale de Vervant,
- Mme Anna ANDRÉ, Vice-présidente du Centre de Gestion, Conseillère municipale de La Chapelle,
- M. Daniel ROUHIER, Conseiller municipal de Brie,
- M. Frédéric BASSET, Maire de Vouharte,
- Mme Laëtitia REGRENIL, Département de la Charente.

SUPPLÉANTE : 1

- Mme Françoise DURUISSEAU, Adjointe au Maire de Maine-de-Boixe.

Excusés :

TITULAIRES : 9

- M. James CHABAUTY, Maire de Montignac-Charente,
- Mme Françoise GIROUX-MALLOT, Maire de Saint-Amant-de-Boixe,
- M. Fabrice POINT, Maire de Chasseneuil-sur-Bonneuil,
- Mme Virginie LEBRAUD, Maire de Chirac,
- Mme Brigitte BAPTISTE, Maire de Touvre,
- Mme Françoise DELAGE, Maire de Dignac,
- M. Christian BARDET, Président du Syndicat Mixte d'Alimentation en eau du Sud-Charente,
- Mme Sonia PAPILLAUD, Conseillère syndicale du SIVOS Cellettes – Maine-de-Boixe,
- M. Éric BIOJOUT, Grand-Angoulême, Communauté d'Agglomération.

SUPPLEANT : 1

- M. Francis LAURENT, Maire de Mornac.

Était également excusé M. Damien THOMAS, Trésorier principal municipal.

Pouvoirs : 5

- Mme Françoise GIROUX-MALLOT, Maire de Saint-Amant-de-Boixe donne pouvoir à Mme Monique CHIRON, Vice-présidente du Centre de Gestion, Maire de Voeuil-et-Giget,
- Mme Virginie LEBRAUD, Maire de Chirac donne pouvoir à Mme Sylviane BUTON, Vice-présidente du Centre de Gestion, Conseillère municipale de Vervant,
- Mme Françoise DELAGE, Maire de Dignac donne pouvoir à Mme Anna ANDRÉ, Vice-présidente du Centre de Gestion, Conseillère municipale de La Chapelle,
- M. Fabrice POINT, Maire de Chasseneuil-sur-Bonneuil donne pouvoir à M. Michel GERMANEAU, Vice-président du Centre de Gestion, Maire de Linars,
- M. Michaël CANIT, Maire de Saint-Sornin, donne pouvoir à M. Daniel ROUHIER, Conseiller municipal de Brie.

Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 12 avril 2022

Monsieur le Président demande si l'assemblée a des observations à émettre sur le procès-verbal de la séance susvisée.

Aucune remarque n'étant formulée, ce procès-verbal est adopté à l'unanimité.

N° 2022-20 – Elections professionnelles – Détermination des modalités de vote des agents aux Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Monsieur le Président rappelle aux membres du Conseil d'Administration que les élections professionnelles pour le renouvellement des représentants du personnel aux Commissions Administratives Paritaires ont été fixées au 8 décembre 2022 par arrêté ministériel du 9 mars 2022.

L'article 17 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux Commissions Administratives Paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics précise que lorsque, dans la collectivité ou l'établissement public, l'effectif relevant d'une Commission Administrative Paritaire est au 1^{er} janvier de l'élection au moins égal à cinquante, le scrutin a lieu dans cette collectivité ou établissement.

Toutefois, lorsqu'une Commission Administrative Paritaire est placée auprès d'un Centre de Gestion, le Centre de Gestion peut décider, après consultation des organisations syndicales siégeant à cette Commission Administrative Paritaire, que tous les électeurs votent par correspondance.

Considérant que les organisations syndicales consultées le 23 juin dernier ont donné leur accord pour que l'ensemble des agents relevant des catégories A, B, C, votent par correspondance pour le renouvellement des CAP ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, autorise l'ensemble des agents relevant des catégories A, B, C, à voter par correspondance pour le renouvellement des représentants du personnel aux CAP, lors du scrutin du 8 décembre 2022.

N° 2022-21 – Elections professionnelles – Détermination des modalités de vote des agents aux Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

Comme pour les CAP, Monsieur le Président indique aux membres du Conseil d'Administration que les élections professionnelles pour le renouvellement des représentants du personnel à la Commission Consultative Paritaire ont été fixées au 8 décembre 2022 par arrêté ministériel du 9 mars 2022.

L'article 16 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux Commissions Consultatives Paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics précise que lorsque, dans la collectivité ou

l'établissement public, l'effectif relevant d'une Commission Consultative Paritaire est au 1er janvier de l'élection au moins égal à cinquante, le scrutin a lieu dans cette collectivité ou établissement.

Toutefois, lorsqu'une Commission Consultative Paritaire est placée auprès d'un Centre de Gestion, le Centre de Gestion peut décider, après consultation des organisations syndicales siégeant à cette Commission Consultative Paritaire, que tous les électeurs votent par correspondance.

Considérant que les organisations syndicales consultées le 23 juin dernier ont donné leur accord pour que l'ensemble des agents, votent par correspondance pour le renouvellement de la CCP ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, autorise l'ensemble des agents, à voter par correspondance pour le renouvellement des représentants du personnel à la CCP, lors du scrutin du 8 décembre 2022.

N° 2022-22 – Elections professionnelles – Institution de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

L'Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du Code Général de la Fonction Publique prévoit dans un article L.251-9 qu'une « *formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du comité social territorial dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant deux cents agents au moins.* »

En dessous de ce seuil, cette formation peut être créée par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement concerné lorsque des risques professionnels particuliers le justifient.

La formation spécialisée est chargée d'examiner les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ; sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le C.S.T.

Le Centre de Gestion employant moins de 200 agents, il n'était pas envisagé de créer la formation spécialisée.

Par une mise à jour de sa foire aux questions (FAQ) du 3 juin dernier, consultable sur son site, la D.G.C.L. a indiqué que « *Dans la mesure où d'une part, le CST du centre de gestion ne couvre pas que les agents de ce centre mais ceux de l'ensemble des collectivités et établissements relevant du CST du CDG et d'autre part, que la FS est une émanation du CST, c'est donc bien sur cette base qu'il faut considérer l'obligation de seuil pour créer une FS. De fait, tous les CDG doivent créer une FS.* ».

Bien que ne disposant d'aucune portée réglementaire, cette interprétation de la D.G.C.L. éclaire la lecture de l'article L.251-9 et vise à harmoniser les pratiques entre l'ensemble des Centres de Gestion.

Les représentants du personnel titulaires siégeant au sein de la formation spécialisée sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du CST.

Les représentants du personnel suppléants de la formation spécialisée sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au CST.

Conformément à l'article 13 du décret n°2021-571, le nombre de représentants du personnel titulaires dans la formation spécialisée est égal au nombre de représentants du personnel titulaires du CST.

Dans chaque formation spécialisée, le nombre de représentants suppléants est égal au nombre de représentants titulaires.

Toutefois, lorsque le bon fonctionnement de la formation spécialisée le justifie, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public peut décider, après avis du CST, que chaque titulaire dispose de deux suppléants.

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

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

Vu la délibération n°2022-16 du Conseil d'Administration du 12 avril 2022 fixant à 10 le nombre de représentants titulaires du personnel et en nombre égal le nombre de suppléants ;

Considérant qu'un Comité Sociale Territorial est créé dans chaque collectivité ou établissement public employant au moins 50 agents ;

Considérant qu'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée dans chaque collectivité ou établissement public employant au moins 200 agents ;

Considérant que la consultation des organisations syndicales est intervenue le 23 juin 2022 ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :

- institue la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein du Comité Social Territorial ;
- fixe à 10 le nombre de représentants du personnel titulaires, identique à celui fixé pour le même collège au CST ;
- maintient le paritarisme numérique en fixant un nombre de représentants des collectivités et établissements affiliés au CDG égal à celui des représentants du personnel titulaires ;
- décide du recueil par la formation spécialisée de l'avis des représentants des collectivités et établissements en relevant ;
- précise que le nombre de représentants suppléants est égal au nombre de représentants titulaires pour les deux collèges.

N° 2022-23 – Elections professionnelles – Autorisation du Président à ester en justice

Le renouvellement des instances consultatives (Commissions Administratives Paritaires, Commission Consultative Paritaire et Comité Social Territorial) interviendra le 8 décembre 2022.

Dans le cadre des opérations électorales et selon les dispositions de l'article 28 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de Gestion, après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, autorise Monsieur le Président à représenter le Conseil d'Administration pour tout litige relatif aux élections professionnelles et à faire appel à un avocat en cas de besoin.

N° 2022-24 – Convention d'adhésion des collectivités et établissements non-affiliés au Centre de Gestion à un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines – Adoption – Signature – Autorisation

Monsieur le Président expose au Conseil d'Administration qu'en vertu de l'article L.452-39 du Code Général de la Fonction Publique, une collectivité ou un établissement public non-affilié au Centre de Gestion dans le ressort duquel il se trouve peut, par délibération, demander à bénéficier de l'ensemble des missions listées prévues par ledit article, soit :

- le secrétariat du conseil médical,
- une assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article L.124-2,
- une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine,
- une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite,
- la désignation d'un référent laïcité chargé des missions prévues à l'article L.124-3.

La collectivité ou l'établissement public concerné ne peut exclure une ou plusieurs de ces missions qui constituent un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines.

La présente convention a pour objet de définir les modalités d'adhésion et de préciser les conditions d'exécution des missions par le Centre de Gestion de la Charente.

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :

- adopte la convention d'adhésion à un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines pour les collectivités et établissements non-affiliés au Centre (y compris le S.D.I.S. pour les pompiers professionnels) selon le projet ci-annexé ;
- autorise Monsieur le Président à la signer avec les collectivités et établissements publics non-affiliés qui le souhaitent ;
- fixe la cotisation annuelle visant à financer cet appui, telle que prévue dans la convention, à un taux de 0,075% de la masse de rémunération.

N° 2022-25 – Convention de service « Aide à la gestion des archives » – Adoption – Signature – Autorisation

Par délibération n°2022-03 du 8 mars 2022, le Conseil d'Administration a décidé de créer un service d'archiviste itinérant au bénéfice des collectivités et établissements publics de la Charente affiliés au CDG. Après étude du projet avec le service des Archives Départementales et appel à candidatures ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment son article L.452-40 permettant aux Centres de Gestion d'assurer des missions d'archivage et de numérisation à la demande des collectivités et établissements dans le cadre de ses missions facultatives ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :

- adopte la convention de service d'aide à la gestion des archives selon le projet ci-annexé ;
- autorise Monsieur le Président à la signer avec les collectivités et établissements publics qui le souhaitent ;
- fixe la tarification du service à hauteur de 50€ / heure d'intervention selon les modalités précisées dans la convention.

N° 2022-26 – Médiation Préalable Obligatoire - Convention de déport permanent pour le CDG de la Dordogne – Adoption – Signature – Autorisation

La loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire a introduit par son article 28 une nouvelle compétence des Centres de Gestion qui « assurent par convention, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une mission de médiation préalable obligatoire prévue à l'article L. 213-11 du code de justice administrative ».

De plus, le décret n°2022-433 du 25 mars 2022 précise que la médiation obligatoire est assurée pour les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, par le Centre de Gestion de la fonction publique territorialement compétent ayant conclu avec la collectivité ou l'établissement concerné la convention mentionnée au 2° de l'article 3.

La loi prévoit en outre que des conventions puissent être conclues entre les Centres de Gestion pour l'exercice de ces missions à un niveau régional ou interrégional, selon les modalités déterminées par le SRCMS.

Ainsi lorsqu'un CDG ne souhaite pas désigner en son sein une personne pour assurer la médiation, il peut demander à un autre CDG d'assurer la mission.

Suite à la délibération n°2022-17 du Conseil d'Administration du 12 avril 2022, le CDG de la Charente a mis en œuvre cette nouvelle mission obligatoire de Médiation Préalable Obligatoire.

En parallèle, il a été sollicité par le CDG de la Dordogne aux fins d'assurer, pour son compte, des M.P.O. pour ses collectivités et établissements publics adhérents.

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le Code de justice administrative et notamment ses article L.213-11 à L.213-14 ;

Vu la loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire et notamment ses articles 27 et 28 ;

Vu le décret n°2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux ;

Vu le Schéma Régional de Coordination, de Mutualisation et de Spécialisation (SRCMS) signé entre les 12 CDG de Nouvelle-Aquitaine le 22 septembre 2021 ;

Vu le projet de convention ci-annexé qui détermine les modalités de déport des M.P.O. entre le CDG 24 et le CDG 16 ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :

- approuve le projet de convention de déport permanent ci-annexé et autorise Monsieur le Président à la signer ;
- adopte les modalités de tarification suivantes : le CDG 16 qui aura assuré la mission facturera au CDG 24 :
 - Une participation forfaitaire de 300 € pour l'examen de chaque dossier soumis au médiateur (cas de recevabilité),
 - Une participation de 50 € par heure de mission,
 - Des indemnités kilométriques au taux en vigueur.

N° 2022-27 – Convention de partenariat avec OHÉ PROMETHÉE CHARENTE – Signature - Autorisation

OHÉ PROMETHÉE CHARENTE est l'association gestionnaire de l'Organisme de Placement Spécialisée (OPS) CAP EMPLOI, partenaire du Centre de Gestion depuis de nombreuses années pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des collectivités territoriales et des établissements publics affiliées au CDG.

La précédente convention s'étant terminée au 31 décembre 2021, après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, autorise Monsieur le Président à signer une nouvelle convention selon le projet ci-annexé pour la période 2022-2024.

N° 2022-28 – Convention de partenariat avec la M.N.T. – Signature - Autorisation

Monsieur le Président rappelle que par délibérations du 23 mars 2013 et du 11 octobre 2017, le Conseil d'Administration avait autorisé la signature, avec la Mutuelle Nationale Territoriale, d'une charte nationale et d'une convention départementale portant sur la prévention et l'accompagnement sociale, sous la forme d'un mécénat de compétences.

Aujourd'hui, les partenaires souhaitent faire évoluer les modalités de leur collaboration par la conclusion d'une convention de partenariat sur la prévention, l'accompagnement sociale et le soutien psychologique auprès des agents des collectivités et établissements publics affiliés, en complément des actions déjà mises en œuvre par le CDG.

Ce partenariat est non exclusif d'éventuels autres partenariats avec d'autres assureurs, mutuelles.

La convention définit les engagements de chaque partie.

Elle est conclue jusqu'au 31 décembre et renouvelée par période de 1 an, sauf dénonciation avec un préavis de 3 mois.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, autorise Monsieur le Président à signer la nouvelle convention de partenariat avec la M.N.T. selon le projet ci-annexé.

N° 2022-29 – Télétravail – Pérennisation après expérimentation – Mise à jour de la charte - Décision

Monsieur le Président rappelle que par délibération n°2021-28 du 29 juin 2021, le Conseil d'Administration a décidé d'instaurer le télétravail pour les agents du Centre, à compter du 1^{er} octobre 2021, avec une période expérimentale afin de permettre à l'établissement et aux agents de s'adapter progressivement.

En outre, une charte du télétravail a été adoptée et mise à jour par délibération n°2021-37 du 12 octobre 2021 afin de prendre en compte le décret n°2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail découlant de l'accord national relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, signé le 13 juillet 2021.

Un bilan de cette expérimentation a été réalisé au début de l'année 2022. Il est joint à la présente note.

Il ressort en synthèse que :

- 12 agents sur 37 ont sollicité une autorisation de télétravail, dont 45% sur la base d'un jour fixe uniquement, 5% sur la base de jours mobiles uniquement et 50% sur un cumul des deux.
- Pour le seul dernier trimestre 2021, 99 jours ont été télétravaillés donnant lieu au versement de 247,50 € d'indemnité.
- Globalement, l'ensemble des télétravailleurs ont un ressenti très favorable sur l'amélioration de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail à leur domicile.
- Les agents et leurs encadrants partagent un ressenti positif sur la réalisation des missions et ne constatent pas de dégradation sur le collectif de travail ou le relationnel.
- Le décompte du temps de manière forfaitaire est questionné par une partie des agents qui souhaiteraient une possibilité de modulation comme lors du travail en présentiel.
- De même, une partie des agents souhaitent plus d'accompagnement sur la prévention des risques.
- Enfin, les modalités de contact téléphonique sont à améliorer. Ce point est à l'étude avec une évolution vers un équipement de téléphonie par voie IP pour 2023.

La totalité des agents sollicitent une pérennisation du télétravail.

Par ailleurs, le décret n°2021-1725 du 21 décembre 2021 a modifié les conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature pour les femmes enceintes et les agents éligibles au congé de proche aidant.

Enfin, le délai pour bénéficier du télétravail pourrait être ramené de 1 an à 6 mois pour les nouveaux recrutés.

Entendu le présent exposé ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment son article L.430-1 ;

Vu le décret n°2016-151 du 11 février 2016 modifié, relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Vu le décret n°2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et magistrats ;

Vu la délibération n°2021-28 du Conseil d'Administration du 29 juin 2021 portant mise en œuvre du télétravail au sein du Centre de Gestion de la Charente et sa charte ;

Vu l'avis du Comité Technique du 30 juin ;

Après en avoir délibéré,

Les modalités techniques de téléphonie sont précisées et font l'objet d'une discussion.

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité décide :

- de pérenniser le télétravail au sein du Centre de Gestion
- de mettre à jour la charte de télétravail selon le projet ci-annexé.

N° 2022-30 – Règlement de la formation des agents du Centre de Gestion - Adoption

Le règlement formation définit les droits et obligations des agents de l'établissement, dans le respect des textes en vigueur.

Le présent règlement est destiné à préciser les modalités de formations des agents du CDG 16. Il s'applique à tout agent employé à titre permanent ou temporaire suivant les types de formation qui leur sont applicables décrits dans le document y compris ceux pris en charge par le Centre et ceux recrutés dans le cadre du service « Recrutement-Remplacement-renfort ». Cependant, pour ces derniers, affectés dans des collectivités extérieures au Centre, les conditions d'exercice de la formation sont précisées dans le guide d'accueil de l'agent intérimaire remis lors de leur recrutement.

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.421-1 à L.424-1 ;

Vu le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie, modifié par le décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019 ;

Considérant que le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu par les statuts de la fonction publique territoriale. Il est garanti à tous les agents de la collectivité, quel que soit leur statut titulaire, stagiaire et contractuel. La formation professionnelle tout au long de la vie des agents territoriaux a pour objet de leur permettre d'exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées en vue de la satisfaction des usagers et du plein accomplissement des missions du service ;

Considérant que la formation professionnelle doit favoriser le développement des compétences, faciliter l'accès aux différents niveaux de qualification existants, permettre l'adaptation au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi territorial, contribuer à l'intégration des agents et à leur promotion sociale. Elle doit également favoriser leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles et créer les conditions d'une égalité effective, en particulier entre les hommes et les femmes, pour l'accès aux différents grades et emplois ;

Considérant que la formation recouvre :

- Les formations statutaires obligatoires,
- Les préparations aux concours et examens de la fonction publique territoriale,
- Les stages proposés par le CNFPT,
- Les éventuelles actions de formation organisées en interne par l'établissement pour ses agents, sur des thèmes spécifiques,
- Les actions de formation organisées en partenariat avec d'autres collectivités sur des thèmes spécifiques choisis par la collectivité territoriale ou auxquels peut adhérer l'établissement dans l'intérêt de ses agents,

- La participation des agents à des formations proposées par des organismes privés qui peuvent, le cas échéant, être diplômants ou certifiants ;

Considérant que l'organisation des départs en formation relève de la responsabilité de l'autorité territoriale et de la hiérarchie, garante du bon fonctionnement du service, sachant que l'agent doit être acteur de son parcours de formation, tout au long de sa carrière ;

Vu l'avis du Comité Technique du 30 juin 2022 ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, adopte le règlement de la formation des agents du Centre de Gestion selon le projet ci-annexé.

N° 2022-31 – Plafonds de prise en charge du Compte Personnel de Formation (C.P.F.) - Décision

Monsieur le Président rappelle aux membres de l'assemblée que l'Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 a introduit de nouvelles dispositions en matière de formation professionnelle en créant, à l'instar du dispositif existant pour les salariés de droit privé, un compte personnel d'activité (CPA) au bénéfice des agents publics.

Le compte personnel d'activité se compose de deux comptes distincts :

- Le compte personnel de formation (CPF) ;
- Le compte d'engagement citoyen (CEC).

Le CPA a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de l'agent et de faciliter son évolution professionnelle.

Ce dispositif bénéficie à l'ensemble des agents publics, c'est à dire aux fonctionnaires et aux agents contractuels, qu'ils soient recrutés sur des emplois permanents ou non, à temps complet ou non complet, ainsi qu'aux fonctionnaires radiés des cadres du Centre de gestion, momentanément privés d'emploi, sous réserve de la prise en charge des allocations de retour à l'emploi par le Centre de gestion, ou sous réserve, pour l'agent en disponibilité, d'une demande de réintégration.

Le compte personnel de formation mis en œuvre dans ce cadre permet aux agents publics d'acquérir des droits à la formation, au regard du travail accompli, dans la limite de 150 heures, portés à 400 heures pour les agents qui appartiennent à un cadre d'emplois de catégorie C et qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 (niveau BEP ou CAP) du répertoire national des certifications professionnelles.

Les agents publics peuvent accéder à toute action de formation, hormis celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle (en particulier s'inscrivant dans un dispositif de certification professionnelle « CléA ») ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle.

Peut être considérée comme répondant à un projet d'évolution professionnelle, toute action de formation qui vise à :

- Accéder à de nouvelles responsabilités, par exemple exercer des fonctions managériales (formation au management, etc.) ou encore pour changer de cadre d'emplois ou de grade (préparation aux concours et examens, etc.)
- Effectuer une mobilité professionnelle (et le cas échéant géographique), par exemple pour changer de domaine de compétences (un agent occupe un poste à dominante juridique et souhaite s'orienter vers un poste budgétaire et demande à bénéficier d'une formation en ce sens préalablement au moment de postuler, etc.).

- S'inscrire dans une démarche de reconversion professionnelle, y compris dans le secteur privé, par exemple pour la création ou la reprise d'entreprise, etc.

Les agents peuvent donc solliciter leur CPF pour :

- Le suivi d'une action de formation visant à l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification répertoriée sur le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou à l'inventaire mentionné à l'article L 335-6 du code de l'éducation nationale,
- Le suivi d'une action inscrite au plan de formation ou dans l'offre de formation d'un employeur public,
- Le suivi d'une action proposée par un organisme ayant souscrit aux obligations de déclarations prévues par le code du travail.

L'agent sollicite l'accord écrit du Centre sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande.

Lors de l'instruction des demandes de formation au titre du CPF, le Centre de Gestion examine les demandes en donnant une priorité :

- 1- Aux actions de formation visant à obtenir une certification professionnelle « CléA »
[*La certification professionnelle « CléA » s'inscrit dans le champ des formations obligatoires. L'accès au certificat « CléA » est de droit, l'employeur ne peut que reporter le bénéfice de cette formation dans la limite d'une année en raison des nécessités de service.*].
- 2- Aux actions de formation visant à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions ; les droits des personnes concernées peuvent être abondés d'un crédit d'heures supplémentaires dans la limite de 150 heures, en vue de faciliter l'accès aux formations qui leur permettront de réorienter leur parcours professionnel. Dans ce cas de figure, l'agent doit produire un avis du médecin de prévention ou du médecin de travail attestant que son état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.
- 3- Aux actions de formation visant à valider des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.
- 4- Aux actions de formation visant à préparer des concours et examens professionnels.
- 5- Aux agents ayant déjà reçu un refus de formation dans le cadre du CPF.
- 6- En dernier critère, à la formation la moins onéreuse.

Le compte personnel de formation peut également être mobilisé en articulation avec le congé de formation professionnelle et en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences.

L'employeur prend en charge les frais pédagogiques qui se rattachent à la formation suivie au titre du CPF mais peut décider que cette prise en charge peut faire l'objet de plafonds déterminés par une délibération de l'organe délibérant.

Il peut également prendre en charge les frais occasionnés par leurs déplacements.

Entendu le présent exposé ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.422-4 à L.422-19 ;

Vu le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 modifié relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment son article 9 ;

Vu l'avis du Comité Technique du 30 juin 2022 ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide :

- de plafonner la prise en charge des frais pédagogiques, se rattachant à la formation suivie au titre du compte personnel de formation à 1 action de formation par an et par agent à hauteur de 50% du coût, dans la limite de 750 € par agent et d'une dépense totale de 1 500 € par année civile pour l'établissement ;
- de ne pas prendre en charge les frais occasionnés par le déplacement des agents lors de ces formations ;
- de fixer au 31 janvier la date limite de demande pour une formation intervenant dans l'année. Un délai minimum de 2 mois devra être respecté entre la réception de la demande de CPF par le Centre de Gestion et le début de la formation de l'agent ;

Précise :

- qu'une prise en charge supplémentaire des frais pédagogiques pourra être envisagée par le Conseil d'Administration du centre en cas de demande de formation destinée à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions ;
- que le financement d'une certification « CléA », s'effectuera sous réserve que l'agent remplisse les conditions préalables au suivi et à la validation de cette certification.

N° 2022-32 – Mise à jour du tableau des effectifs - Décision

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Considérant la nomination d'un agent au grade d'Attaché intervenue suite à la promotion interne 2021 ;

Considérant la mutation d'un agent titulaire du grade de Rédacteur au 1^{er} mai 2022 ;

Vu les avis du Comité Technique du 15 novembre 2021 et du 14 avril 2022 ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de supprimer les emplois suivants au 1^{er} août 2022.

Grades	Catégorie	Quotité	Création	Suppression
dacteur territorial Principal de 1 ^{ère} classe	B	35/35ème		1
dacteur territorial	B	35/35ème		1

Décisions prises par le Président en vertu de sa délégation - Informations

- Conventions relatives aux services proposés par le Centre de Gestion.
Monsieur le Président expose que les collectivités figurant dans le tableau ci-annexé sont conventionnées avec le Centre de Gestion pour les services facultatifs mentionnés.

- Signature d'un contrat avec la société AXESS SOFTWARE pour la mise à jour de la solution logicielle de médecine du travail « MEDTRA4 », le 13 avril 2022, pour un montant de 15 400 € H.T.

Informations diverses

- Contrat groupe d'assurance des risques statutaires

Monsieur le Président informe de la réception d'un courrier de CNP Assurances, transmis à l'ensemble des CDG dont la compagnie est titulaire du contrat groupe d'assurance des risques statutaires (cf. PJ).

Par cette missive, l'assureur alerte sur les évolutions des absences pour raison de santé et notamment une hausse inédite de la gravité des absences en maladie et l'augmentation des arrêts longs (+180 jours).

Il constate un impact de la pyramide des âges : les plus de 50 ans représentant 44% des effectifs et les plus de 55 ans plus du quart. A l'inverse les moins de 30 ans ne constituent que 4,5% des effectifs CNRACL.

Ces résultats continuent de se dégrader en 2021.

Aussi, l'assureur annonce des mesures de redressement à effet du 1^{er} janvier 2023.

Dans l'attente de l'analyse plus fine de notre contrat groupe, il incite les collectivités adhérentes à :

- Développer les contrôles médicaux,
- Intervenir sur certaines situations en mobilisant les dispositifs prévus au contrat (REPERE, REACTION, ATLAS, soutien psychologique...),
- Accentuer les efforts en matière de prévention des risques professionnels (formations, document unique, aménagements de poste...)

Il sollicite enfin le CDG afin d'aider les collectivités à maîtriser leurs risques.

A ce titre, Monsieur le Président rappelle que depuis le 1^{er} janvier dernier, une offre d'accompagnement renforcée est proposée en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Néanmoins, il faut être conscient que les actions engagées n'auront pas un effet visible immédiat.

D'autre part, des rendez-vous spécifiques avec les collectivités avec les plus fortes sinistralités, le service assurance et les préventeurs du CDG, ont été engagés depuis la mi-mai.

- Protection Sociale Complémentaire

Monsieur le Président rappelle que l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 est venue réformer la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.

Le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 précise les garanties minimales des contrats d'assurances destinés à couvrir les risques en matière de Prévoyance et de Santé, et fixe les montants de référence pour le calcul de la participation minimale obligatoire des employeurs territoriaux au financement des garanties Prévoyance et Santé.

Pour le risque Prévoyance, son article 2 dispose que la participation mensuelle des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement, pour chaque agent, des garanties prévues à l'article 1^{er} ne peut être inférieure à 20% du montant de référence, fixé à 35 €, soit une participation minimale de 7€ par agent et par mois.

Pour le risque Santé, l'article 6 dispose que cette participation mensuelle ne peut être inférieure à 50 % du montant de référence, fixé à 30 euros, soit une participation minimale de 15€ par agent et par mois.

Il est à noter que le décret ne prévoit pas de mesures transitoires pour la mise en conformité des conventions de participation en cours d'exécution au 1^{er} janvier 2025 et au 1^{er} janvier 2026, ce qui sera le cas pour notre CDG.

- Comité Stratégique et d'Orientation

Monsieur le Président rend compte des principales décisions prises à l'occasion du CSO de la coopération régionale des CDG de Nouvelle-Aquitaine, le 28 juin dernier.

➤ **Protection Sociale Complémentaire (PSC) : Etude d'opportunité et de faisabilité de conventions de participation mutualisées.**

Les 12 CDG de Nouvelle-Aquitaine ont conclu avec la FNCDG un partenariat afin de confier au cabinet Clémie Conseils une mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) en vue :

- D'établir un diagnostic de l'état des conventions en cours,
- De réaliser une enquête régionale auprès de l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés et non-affiliés,
- De restituer les travaux afin de produire une aide à la décision sur les avantages et limites

d'une mutualisation des conventions PSC au niveau interdépartemental ou régional.

Le coût restant à la charge de la coopération est de 6000 € H.T. Il sera réparti à parts égales entre les 12 CDG, soit 500 € H.T. par Centre.

A l'issue de l'étude et sous réserve que la démarche de mutualisation soit opportune et réalisable, un autre A.M.O serait mandaté aux fins de mener la consultation d'un groupement de commandes en vue d'attribuer les conventions, sous une procédure qui pourrait être celle des marchés publics.

A ce moment-là, selon la doctrine voulue par le Schéma Régional et les 12 Présidents, chaque CDG disposera d'un choix d'adhérer ou non à la mutualisation et au groupement.

➤ **Médiation Préalable Obligatoire (MPO) :**

Les 12 CDG se sont accordés sur la mise en place d'une coopération de substitution / continuité de service dans les hypothèses de choix de déport d'une médiation par l'un des CDG ou de remplacement des médiateurs en cas d'absence.

➤ **Communication :**

Les 12 CDG ont acté le recours à un prestataire externe pour élaborer un logo de la Coopération régionale afin de mieux la rendre visible dans ses actions tout en maintenant à l'échelon départemental, le rôle d'interlocuteur unique vers les collectivités qui en relèvent.

Le Conseil d'Administration n'est pas convaincu par ce projet et suggère que l'école de l'image puisse être sollicitée.

➤ **Déontologues :**

La rencontre des référents déontologie-laïcité prévue le 15 juin à Angoulême a dû être reportée suite à des désistements de plusieurs d'entre eux. Les présidents ont insisté sur leur souhait de se voir communiquer les rapports d'activité et de trouver une date à l'automne pour initier ce réseau.

➤ **Comptabilité analytique :**

Face aux divergences d'analyses, les directeurs ont convenu de travailler à un langage commun et au partage de pratiques plutôt que de tendre à harmoniser les méthodes.

➤ **Bilan 2021 du Service Mutualisé Concours et Examens pro (SMCE) – cf. PJ**

➤ **Une réunion a également pu se tenir en marge avec le Président de la C.N.R.A.C.L.**

Celui-ci alerte sur le déficit structurel de la caisse depuis 2 ans et sur les enjeux du renouvellement des conventions avec les CDG dont les échéances sont actuellement fixées au 31 décembre 2022.

Il regrette que parmi les 1,9M de fonctionnaires territoriaux seul 1,25M cotisent à la CNRACL. En particulier le développement du recours aux contractuels ou aux agents à temps non-complet (<28/35^{ème}) impacte les recettes, à la différence de l'IRCANTEC qui est excédentaire.

Il est à noter que de plus en plus de CDG facturent le service Retraite aux collectivités pour combler son caractère déficitaire ; les conventions avec la Caisse des Dépôts n'ayant jamais permis de compenser le temps humain dédié.

- Médecine du travail

Monsieur le Président informe de la parution du décret n°2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale.

Le médecin de prévention prend la même dénomination que dans le secteur privé et dans la fonction publique d'Etat, à savoir qu'il devient « médecin du travail ».

Le décret consacre la pluridisciplinarité. Les membres de l'équipe pluridisciplinaire sont chargés d'assurer les missions du service de médecine préventive, et non plus les seuls médecins.

Le médecin du travail voit réaffirmées ses fonctions d'animation et de coordination de l'équipe pluridisciplinaire.

Le service de médecine préventive peut accueillir des internes en médecine du travail et faire appel à des "professionnels de la santé au travail". Cette nouvelle terminologie vient clarifier et élargir la composition de l'équipe pluridisciplinaire.

Le paramédical fait désormais partie intégrante de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail

La téléconsultation est rendue possible avec consentement exprès de l'agent.

Le médecin du travail doit évaluer l'opportunité de recourir à la téléconsultation en prenant notamment en compte le motif de la visite, les moyens du service de médecine préventive et le poste d'affectation des agents.

L'autorité territoriale adresse au médecin une lettre de mission : elle indique non plus seulement les volumes de vacations horaires que ce dernier est tenu de réaliser, mais également les conditions d'exercice de ses missions.

Le décret consacre le droit des médecins du travail à l'accès à la formation continue et de développement professionnel continu. Il précise les conditions de qualification requises pour les infirmiers et les obligations de formation avant la prise de fonctions ou dans l'année qui la suit ainsi que l'accès de l'infirmier à la formation de perfectionnement.

Les objectifs et les modalités de fonctionnement du service de médecine préventive sont fixés par le médecin du travail au sein d'un protocole formalisé.

L'activité des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire fait l'objet d'une formalisation écrite distincte du protocole précité. Cette formalisation écrite sert à poser un cadre, à préciser les actions mises en œuvre.

Il s'agit là d'un alignement avec la fonction publique d'Etat.

L'article 8 ajoute un nouveau domaine dans lequel le service de médecine préventive est amené à conseiller l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants. Il s'agit de l'évaluation des risques professionnels.

Les termes "examen médical périodique" sont remplacés par ceux de "visite d'information et de prévention". Elle a également lieu au minimum tous les deux ans. La FPT demeure donc la seule à ne pas être alignée sur la périodicité de 5 ans.

Elle peut être réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier. Dans ces deux dernières hypothèses, le protocole formalisé organise les modalités de réalisation de cette visite.

Le terme "personnes en situation de handicap", remplace celui de "personnes reconnues travailleurs handicapés".

La surveillance médicale particulière s'exerce non plus seulement aux seules femmes enceintes mais également à celles venant d'accoucher ou encore celles allaitantes.

L'agent peut demander à bénéficier d'une visite avec le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire sans que son administration ait à en connaître le motif.

La décision de l'autorité territoriale de ne pas suivre les recommandations du service de médecine préventive doit être motivée par écrit.

D'autre part, Monsieur le Président présente les résultats de l'enquête menée par la FNCDG sur les services de médecine de prévention des Centres de Gestion de plus en plus en difficulté en raison de la pénurie de médecins d'une part et de l'inflation salariale d'autre part.

Sur 95 CDG, 82 ont créé un service de médecine préventive (86% des CDG).

88,5% proposent des audiogrammes et 55,7% les vaccinations professionnelles.

En moyenne 11 284 agents par CDG bénéficient de ce service.

Quelques CDG suivent également des agents de l'Etat ou de l'hospitalière (11 000 agents au total).

Depuis 2018, le nombre de visites régresse même si de nombreux CDG avaient anticipé la réforme du décret en mettant en place des entretiens infirmiers.

La quasi-totalité de CDG a mis en place une équipe pluridisciplinaire composée de médecins, infirmiers,

psychologues, ergonomes, mais seuls 44,6% sont coordonnés par un médecin.

En moyenne, chaque CDG emploie 4 médecins pour 2,7 ETP. Seulement 38,6% des médecins travaillent à temps complet.

Depuis près de 15 ans, les CDG recrutent de plus en plus d'infirmiers du travail : 37% en 2015, 75% en 2021.

Plus de la moitié des CDG (55%) ont au moins un ergonomiste.

La totalité des CDG proposent un service de prévention des risques et 84% ont mis en place la compétence ACFI (54% en 2011).

Les missions d'études de postes en lien avec le médecin du travail sont réalisées dans 59% des CDG.

Le Conseil d'Administration débat des opportunités d'accès des infirmières à la qualification d'infirmière du travail ainsi que de la dégradation des effectifs des soignants dans l'hospitalière.

- Recrutements

Monsieur le Président informe des recrutements suivants :

- Aline TERRADE, en qualité de gestionnaire du contrat groupe d'assurance des risques statutaires et du secrétariat du Conseil médical, au 11 mai (délibération n°2022-19).
- Emilie CHAMOULEAU, en qualité d'archiviste itinérant, au 1^{er} septembre (délibération n°2022-03).
- Virginie DE SOUSA pour le remplacement d'un congé annuel et congé maternité

L'ordre du jour étant épuisé et personne ne demandant la parole, la séance est levée à 19h30.

Le Président,



M. Patrick BERTHAULT

