



Centre de gestion  
de la fonction publique  
territoriale de la Charente

**PROCÈS-VERBAL N° 2020-34  
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DU CENTRE DE GESTION DE LA CHARENTE**

---

**SÉANCE DU 16 DECEMBRE 2020**

Les membres du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Charente se sont réunis le Mercredi 16 Décembre 2020 à 18 heures, au siège du Centre de Gestion de la Charente, sous la présidence de Monsieur Patrick BERTHAULT, Président du Centre de Gestion.

Date de convocation : 09 Décembre 2020

**Présents** :

**TITULAIRES : 16**

- 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 Voeuil-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,
- Mme Sylvie MAILLOCHAUD, Adjointe au maire de Balzac,
- M. James CHABAUTY, Maire de Montignac-Charente,
- Mme Françoise GIROUX-MALLOT, Maire de Saint-Amant-de-Boixe,
- M. Frédéric BASSET, Maire de Vouharte,
- M. Fabrice POINT, Maire de Chasseneuil-Sur-Bonnieure,
- Mme Virginie LEBRAUD, Maire de Chirac,
- M. Michaël CANIT, Maire de Saint-Sornin,
- M. Christian BARDET, Président du Syndicat mixte d'alimentation en eau du Sud-Charente,
- M. Jean-Paul ZUCCHI, Département de la Charente,
- M. Eric BIOJOUT, Grand-Angoulême – Communauté d'Agglomération.

**Excusés :**

**TITULAIRES : 9**

- Mme Fabienne GODICHAUD, Maire de Saint-Michel,
- Mme Brigitte BAPTISTE, Maire de Touvre,
- Mme Françoise DELAGE, Maire de Dignac,
- M. Dominique SOUCHAUD, Maire de Saint-Sulpice-de-Cognac,
- Mme Sonia PAPILLAUD, Conseillère syndicale au SIVOS de Cellettes – Maine-de-Boixe,
- M. Eric PINAUD, Vice-président de la Communauté de Commune de Charente-Limousine,
- M. Philippe BOUTY, Département de la Charente,
- Mme Sandra ROS, Ville d'Angoulême,
- Mme Sophie FORT, Ville d'Angoulême.

**SUPPLEANTS : 8**

- M. Sébastien PIOT, Maire de Courgeac,
- M. Jean-Christophe BORDAS, Conseiller municipal de Mansle,
- M. Patrick GALLES, Maire de Saint-Séverin,
- Mme Francine PINEAU, Maire de Mouton,
- Mme Pascale BELLE, Vice-présidente de CALITOM,
- M. Thibaut SIMONIN, Département de la Charente,
- Mme Sandrine JOUINEAU, Ville d'Angoulême,
- Mme Catherine REVEL, Ville d'Angoulême.

**Absente :**

**TITULAIRE : 1**

- Mme Anne-Laure WILLAUMEZ, CCAS d'Angoulême.

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

**Pouvoir : 1**

- M. Dominique SOUCHAUD, Maire de Saint-Sulpice-de-Cognac, donne pouvoir à Mme Sylviane BUTON, Vice-présidente du Centre de Gestion, Conseillère municipale de Vervant.

**APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 6 NOVEMBRE 2020**

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.

## **2020-55 DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS AUPRÈS DU G.I.P. INFORMATIQUE DES CENTRES DE GESTION**

Monsieur le Président rappelle que le Centre de Gestion est membre du Groupement d'Intérêt Public (GIP) Informatique des Centres de Gestion, créé par arrêté interministériel N°INTB1715923A du 9 juin 2017 (JO du 17 juin 2017).

Ce GIP est destiné à mutualiser les moyens et toutes solutions informatiques utiles à l'accompagnement des missions légales et réglementaires dévolues à ses membres et, plus généralement, nouer tout partenariat utile à la satisfaction de cet objet.

Conformément aux statuts du Groupement, après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, désigne Monsieur Michel GERMANEAU en qualité de titulaire et Monsieur Patrick BERTHAULT en qualité de suppléant pour représenter le Centre de Gestion auprès du GIP informatique.

## **2020-56 CHARTE RÉGIONALE DE COOPÉRATION DES CENTRES DE GESTION DE NOUVELLE-AQUITAINE – AVENANT DE PROLONGATION DES DÉLAIS – AUTORISATION – SIGNATURE**

Monsieur le Président indique que les Centres de Gestion s'organisent au niveau régional pour l'exercice de leurs missions conformément à l'article 14 de la loi n°84-53 modifiée portant dispositions statutaires relative à la Fonction Publique Territoriale.

La mise en œuvre de la coopération régionale des Centres de Gestion est formalisée dans le cadre d'une charte régionale, prévue par la loi n°2007-209 relative à la Fonction Publique Territoriale.

La charte régionale signée le 11 juillet 2016 par les présidents des 12 centres de gestion de Nouvelle-aquitaine arrive à échéance le 31 décembre 2020.

Aux termes de l'article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 tel que modifié par l'article 50 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, « les centres de gestion (...) au niveau régional (...) élaborent un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation (...). Ce schéma détermine les modalités d'exercices des missions que les centres de gestion gèreront en commun (...). »

Un Schéma Régional de Coordination, de Mutualisation et de Spécialisation (SRCMS) a donc vocation à se substituer à l'actuelle charte régionale de coopération.

L'une des nouveautés de ce schéma réside dans l'affichage formel de la possibilité de confier l'exercice d'une mission à un ou plusieurs centres pour le compte de tous (ce que ne précisait pas la rédaction antérieure de la loi beaucoup plus générale dans ses dispositions relatives à la charte régionale).

Le futur schéma régional pourra donc non seulement reprendre la continuité de la charte régionale mais aussi intégrer la prise en compte de nouveaux champs de coopération en application de la loi ou en aboutissement des travaux menés dans l'optique d'un renforcement de la coopération régionale.

Trois projets sont à ce titre en voie de finalisation :

- une organisation mutualisée des concours et des examens professionnels,
- une production documentaire et expertise RH mutualisée à 3 CDG (dont la Charente) élargie à 8 CDG
- un règlement et plan régionaux de formation mutualisés pour les Centres de Gestion.

Dans l'attente de la finalisation du futur SRCMS, dont les anciens présidents ont estimé qu'il méritait d'être approuvé par les conseils d'administration renouvelés, il est proposé de prolonger l'application de l'actuelle charte régionale jusqu'au 30 juin 2021.

Vu la charte régionale de coopération des Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, autorise à l'unanimité Monsieur le Président à signer l'avenant à la charte de coopération selon le projet annexé à la délibération.

### **2020-57 RÈGLEMENT DE FORMATION MUTUALISÉ DANS LE CADRE DE LA COOPÉRATION RÉGIONALE DES CENTRES DE GESTION DE NOUVELLE-AQUITAINE - APPROBATION**

Monsieur le président expose aux membres de l'assemblée que, dans le cadre de leur coopération régionale, les Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine explorent des pistes possibles de collaboration et de mutualisation, comme celle de la formation des agents des CDG.

Par délibération n°2020-17 du 28 avril 2020, le Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Charente avait approuvé, dans l'attente de la rédaction d'un règlement et plan de formation mutualisé, les dispositifs de financement pour les formations proposées au niveau régional.

Aujourd'hui, le règlement de formation mutualisé est finalisé et précise les principales règles d'organisation en matière de formation. Dans le cadre de cette coopération régionale, ce règlement de formation mutualisé a vocation à fixer un socle commun de fonctionnement et d'organisation pour assurer la mise en place de ce plan de formation mutualisé.

Est annexé au règlement de formation, le plan de formation qui est la stratégie d'une structure en matière d'accompagnement des compétences et/ou de l'évolution statutaire de ses agents. Le plan de formation pluriannuel se décline ensuite en programme d'action annuel, qui liste les stages sur lesquels les agents seront positionnés.

A l'échelle d'un seul CDG, un plan de formation n'est pas toujours en mesure de développer la formation des agents dans des domaines très spécifiques, alors qu'une démarche mutualisée à plusieurs et à l'échelle d'un territoire régional permet de conjuguer les ressources et de répondre à des besoins de formation similaires.

Par ailleurs, la mutualisation permet de répondre aux problématiques d'agents ou de services positionnés sur des missions gérées en commun ou sur des missions nouvelles qui seraient inscrites dans le Schéma Régional de Coordination, de Mutualisation et de Spécialisation (SRCMS).

Le Centre de Gestion de la Gironde, centre de gestion coordonnateur régional est chargé de la mise en œuvre et du suivi des formations mutualisées.

Vu la charte de coopération régionale du 11 juillet 2016 ;

Vu la délibération n°2020-17 du Conseil d'Administration du 28 avril 2020 ;

Vu l'avis du Comité Technique du 14 décembre 2020 ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, adopte à l'unanimité le règlement de formation mutualisé, annexé à la délibération, à destination d'agents des centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine, à compter du 1er janvier 2021.

Dit que les dispositifs de financement tels que présentés dans la délibération n°2020-17 du 28 avril 2020 restent inchangés.

### **2020-58 CRÉATION ET ADHÉSION DU CENTRE DE GESTION AU SERVICE RÉGIONAL MUTUALISÉ DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS – DÉCISION – AUTORISATION**

Le Président indique que les Centres de Gestion de la région Nouvelle-Aquitaine coordonnent de longue date l'exercice de leur mission concours et examens professionnels pour l'ensemble des opérations dans le périmètre régional. Cette coordination qui s'est étendue progressivement dans son contenu et dans son périmètre porte également sur des travaux nationaux et des collaborations extrarégionales.

Parallèlement à cette coordination historique, les Centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine se sont résolument engagés dans la volonté d'un renforcement de leur coopération régionale. Cette volonté s'est vue confortée par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui, au travers notamment du nouvel outil que sera le Schéma Régional de Coordination, de Mutualisation et de Spécialisation (SRCMS), accroît cette dimension régionale dans l'organisation de l'exercice de leurs missions par les Centres de Gestion.

La mission concours a été, en novembre 2018, inscrite par le Comité Stratégique et d'Orientation (CSO) de la coopération régionale au rang des axes prioritaires de ce renforcement avec comme piste de travail la création d'un service mutualisé dans le périmètre régional. Les bases d'organisation et de fonctionnement d'un tel service ont été explorées et restituées au CSO le 19 février 2020.

Le Comité Stratégique et d'Orientation, affirmant sa volonté d'une mutualisation plus avancée de la mission concours, a validé le fait qu'un service mutualisé concours puisse être construit entre les CDG volontaires avec le CDG33, coordonnateur régional, qui assurerait la responsabilité de son fonctionnement.

Plusieurs CDG de la région se sont, lors du CSO du 19 février 2020, déclarés volontaires pour rejoindre cette organisation interdépartementale et participer à sa mise en œuvre dès le 1er janvier 2021. Ainsi, les CDG partenaires confient au CDG 33, la responsabilité organisationnelle de la mission concours et examens professionnels. Les autres CDG néo-aquitains pourront intégrer ce service après le 1er janvier 2021.

Le siège du service mutualisé est situé au CDG33. L'effectif sera composé des agents présents aujourd'hui. L'effectif total du service est estimé à terme à 15 agents, des recrutements supplémentaires seront réalisés afin de compléter l'équipe actuelle. Ce service sera composé de 3 agents de catégorie A, 5 agents de catégorie B et 7 agents de catégorie C.

Les agents composant les services concours et examens professionnels des CDG de Nouvelle-Aquitaine ont été informés et associés dès le début de la démarche pour la mise en œuvre du futur service mutualisé.

La mutualisation de la mission concours et examens professionnels est transparente pour les candidats et les collectivités.

D'un point de vue financier, la mutualisation a pour objectif global une économie d'échelle pour les CDG partenaires.

Entendu le présent exposé,

Vu les propositions de gouvernance, les simulations financières et les conditions organisationnelles ;

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

- approuve l'adhésion du Centre de Gestion au service régional mutualisé des Concours et Examens professionnels, dont le siège est situé au CDG 33, à compter du 1er janvier 2021 ;
- autorise M. le Président à signer tous les documents afférents à l'exécution de la présente décision.

**2020-59 CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE D'UN DISPOSITIF COMMUN DE PRODUCTION DOCUMENTAIRE ET EXPERTISE R.H. ENTRE LES CDG DE LA CORREZE, DE LA DORDOGNE, DE LA GIRONDE, DU LOT-ET-GARONNE, DES PYRÉNÉES-ATLANTIQUES, DE LA HAUTE-VIENNE ET DE LA CHARENTE – AUTORISATION - SIGNATURE**

Les 12 Centres de Gestion de la Région Nouvelle Aquitaine collaborent afin d'accroître leur expertise et de mutualiser leurs charges.

Ils ont mis en place depuis 2017 un réseau professionnel « Expertise RH » qui permet d'échanger régulièrement sur l'actualité juridique et de travailler sur des dossiers complexes.

Par ailleurs, le CDG 33 met en commun sa veille juridique hebdomadaire moyennant une participation financière.

Depuis le 1er mars 2018, les CDG 16, 24 et 47 se partagent un poste de catégorie A à temps complet affecté à 100 % sur l'expertise juridique et la production documentaire pour leur compte.

Enfin, une action ponctuelle initiée au sujet de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a permis la conception d'une mallette pédagogique par 12 « rédacteurs » évitant ainsi une redondance de notes et permettant une harmonisation des interprétations.

L'expertise RH prend continuellement de l'ampleur tant au niveau du nombre d'affaires qu'au niveau de la complexité des questions traitées.

Par ailleurs, les ressources financières des collectivités et par ricochet des Centres de Gestion sont fortement contraintes.

Il n'est plus possible de faire automatiquement correspondre aux besoins croissants des collectivités, des recrutements isolés, d'autant que l'on parle ici de profils à forte expertise relevant la plupart du temps de la catégorie A.

Enfin, les résultats de la démarche d'enquête approfondie préalable à l'élaboration du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation communiqués aux CDG en 2020 par le cabinet «Politeia» préconisent notamment :

- De garantir une proximité des CDG avec les collectivités de leur département
- De valoriser les expertises spécifiques des CDG
- D'aller vers de nouvelles expérimentations pour la coopération dépassant une image trop centralisatrice

Ainsi, les Centres de gestion doivent plus que jamais se positionner en tiers de confiance des collectivités et garantir un haut niveau d'expertise dans un contexte de rationalisation de la carte communale (communes nouvelles) et intercommunale (agglomérations).

C'est pourquoi une extension du dispositif commun de production documentaire et expertise RH a été discutée à plusieurs reprises en groupes de travail régional.

Le COPIL du 19 février 2020 a finalement décidé de la mettre en place au 1er janvier 2021 pour le compte de 7 Centres de gestion volontaires (CDG 16, CDG 19, CDG 24, CDG 33, CDG 47, CDG 64, CDG 87).

Les 5 autres CDG concernés (CDG 17, CDG 23, CDG 40, CDG 79 et CDG 86) pourront rejoindre le dispositif à tout moment en année pleine.

Cette mutualisation demeure fondée sur un socle de valeurs partagées et a pour objectif de :

- Maintenir ou améliorer la qualité de la production documentaire et de l'expertise RH
- Renforcer la cohérence de l'expertise
- Accroître la disponibilité de l'expertise
- Rechercher une plus grande efficacité
- Contribuer à mieux satisfaire les collectivités
- Soutenir les conseillers « terrain » au contact direct des collectivités

Entendu le présent exposé ;

Vu la charte régionale de coopération des Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine ;

Vu le projet de convention de mise en œuvre du dispositif commun de production documentaire et expertise R.H. entre les CDG 16, 19, 24, 33, 47, 64 et 87 ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, approuve cette extension de mutualisation déjà mise en place avec les CDG 24 et 47 à compter du 1er janvier 2021 et autorise Monsieur le Président à signer la convention de mise en œuvre annexée à la délibération.

Dit que la convention du 6 avril 2018 devient caduque à la même date.

## **2020-60 PLAN D' ACTIONS DU CDG DE LA CHARENTE RELATIF A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – APPROBATION**

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'ici le 31 décembre 2020, d'un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en créant l'article 6 septies.

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du Rapport Social Unique.

Le plan d'actions doit comporter :

- La définition de la période sur laquelle il porte, dans la limite de 3 ans
- La stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment :
  - o en terme de rémunérations
  - o en matière de promotion et d'avancements
  - o en terme d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
  - o en matière de prévention et de lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.
- Les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre pour chacun de ces domaines.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente est un établissement public local à caractère administratif, relevant de la strate 40 - 80 000 habitants.

Bien que ne relevant pas des entités soumises à cette obligation telles que décrites à l'article 1 du décret susvisé, le CDG 16 a choisi d'élaborer un diagnostic et le cas échéant, un plan d'actions dans l'esprit de la loi de transformation de la fonction publique.

Vu l'avis du Comité Technique du 14 décembre 2020 ;

Après en avoir, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, approuve le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, annexé à la délibération.

*Arrivée de M. Laurent DANEDE, Vice-président de la Communauté de Communes Cœur-de-Charente.*

## **2020-61 CONTRAT A DURÉE INDÉTERMINÉE DE MÉDECIN HORS-CLASSE – AVENANT – SIGNATURE - AUTORISATION**

Le Centre de Gestion emploi à ce jour, pour son service de Santé au travail, 4 médecins contractuels dont 3 sur des postes à temps non complet et 1 sur un poste à temps complet.

Les 3 derniers médecins recrutés entre les mois de septembre 2019 et mars 2020 disposent de contrats à durée déterminée dont les rémunérations sont basées sur la grille indiciaire de la fonction publique territoriale, afférente au grade de Médecin hors classe, assortie du RIFSEEP.

Le médecin recruté antérieurement dispose d'un CDI dont le calcul de la rémunération est assis sur la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises relative au secteur privé.

Afin d'une part de mettre en conformité ce contrat avec le statut de la FPT, d'autre part d'harmoniser les conditions d'emploi des médecins du Centre, enfin de permettre le versement du RIFSEEP à l'ensemble des agents de ce service, un avenant au CDI peut être signé visant à établir la rémunération de ce médecin sur la base du grade de Médecin territorial hors classe.

Vu l'accord de l'agent en date du 25 septembre 2020,

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

- décide de créer le poste de médecin hors classe (catégorie A) à temps complet ;
- autorise Monsieur le Président à signer l'avenant au contrat à durée indéterminée à temps complet, occupé à temps partiel sur demande de l'agent, à effet au 1er janvier 2021, fixant la rémunération dudit médecin sur la base de la grille indiciaire du grade de médecin territorial hors classe, assortie du RIFSEEP.

#### **2020-62 CRÉATION D'UN EMPLOI NON-PERMANENT POUR FAIRE FACE A UN BESOIN D'ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ - DÉCISION**

Monsieur le Président indique que dans l'attente du remplacement d'un agent ayant quitté le Centre, il convient de renforcer les services Paye et Comptabilité.

Vu la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité décide, de créer un emploi non-permanent à temps non-complet à raison de 27/35ème sur le grade d'adjoint administratif, du 1er janvier au 28 février 2021.

La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut correspondant au 7ème échelon de l'échelle C1 ; assortie d'un régime indemnitaire afférent au grade.

Dit que les crédits nécessaires seront prévus au B.P. 2021.

#### **2020-63 CONVENTION DE PARTICIPATION DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE POUR LE RISQUE SANTÉ – AVENANT N° 2 – AUTORISATION – SIGNATURE**

Monsieur le Président rappelle que par délibération n°2014-06 du 14 mai 2014, le Conseil d'Administration a autorisé la signature d'une convention de participation pour le risque Santé avec la M.N.T., dans le cadre d'un contrat groupe à adhésions facultatives, ouvert aux collectivités et établissements publics de la Charente.

La durée de ce contrat a été prorogée d'un an par décision du Conseil d'Administration du 18 juillet 2019, soit jusqu'au 31 décembre 2021 (avenant n°1).

La mise en place du « 100% santé » oblige à intégrer 2 modifications qui caractérisent le contrat responsable, condition pour l'éligibilité des garanties à la participation.

En outre, une nouvelle possibilité légale de résiliation à tout moment tant pour le Souscripteur (CDG) que pour l'adhérent (agent) s'applique depuis le 1er décembre 2020.

Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités locales au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu l'article 51 de la loi n°2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 qui modifie les règles des contrats responsables de complémentaire santé ;

Vu l'article L.871-1 modifié du Code de la sécurité sociale qui prévoit le principe d'une prise en charge obligatoire « des frais exposés en sus des tarifs de responsabilité pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement, notamment les dispositifs d'optique médicale et les aides auditives ;

Vu le décret n°2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à certains équipements optiques, aides auditives et soins prothétiques dentaires et précisant le dispositif notamment dans son article 1er indiquant les modifications apportées aux règles des contrats « responsables » et modifiant ainsi l'article R.871-2 du Code de la sécurité sociale ;

Vu l'article 3 de la loi n°2019-733 du 14 juillet 2019 qui modifie les articles L.221-10-2 et L.221-10-3 du Code de la Mutualité ;

Vu le décret n°2020-1438 du 24 novembre 2020 relatif au droit de résiliation sans frais de contrats de complémentaire santé ;

Vu l'avenant n°2 au contrat collectif d'assurance santé à adhésion facultative signé avec la M.N.T. ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité autorise Monsieur le Président à signer cet avenant selon le projet annexé à la délibération.

#### **2020-64 CONVENTIONS RELATIVES AUX SERVICES PROPOSÉS PAR LE CENTRE DE GESTION – AUTORISATION – SIGNATURE**

Monsieur le Président expose que les collectivités figurant dans l'annexe à la présente délibération ont manifesté le souhait soit de conventionner, soit de renouveler leur conventionnement avec le Centre de Gestion pour les prestations mentionnée, à savoir : Audit hygiène et sécurité, Recrutement-Remplacement-Renfort.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité approuve ces adhésions et autorise Monsieur le Président à signer les conventions afférentes avec chacune d'entre elles.

#### **DÉCISIONS PRISES PAR LE PRÉSIDENT EN VERTU DE SA DÉLÉGATION - INFORMATIONS**

##### **- Contentieux GO+**

Le Conseil d'Administration est informé du dépôt d'un mémoire en réplique auprès de la Cour Administrative d'Appel de Nantes, par les CDG 16, 22, 29, 35, 60, 77 et 84 dans le cadre du contentieux qui les oppose au CDG 50.

Devant cette instance d'appel, les CDG associés contestent la décision du Tribunal Administratif de Rennes du 19 décembre 2019 ayant annulé leurs délibérations, ainsi que de la décision de coopération Grand Ouest qu'elles forment, en ce qu'elles prévoient de mettre à la charge du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Manche le remboursement d'une avance de 27 420,07 euros et le paiement d'un ticket de sortie de 47 254,61 euros.

Par Ordonnance du 7 décembre 2020, le Président de la chambre d'instruction a fixé au 11 février 2021, la clôture de l'instruction de cette affaire.

## **INFORMATIONS DIVERSES**

### **- Projet d'établissement 2021-2026**

Résultat d'une démarche participative collective menée depuis un an, le projet d'établissement du Centre de Gestion pour la période 2021-2026 est présenté au Conseil d'Administration.

### **- Lignes Directrices de Gestion relatives à la Promotion Interne**

L'une des innovations de la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique (art. 30), consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales et établissements publics d'arrêter des lignes directrices de gestion (LDG).

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 est venu préciser les dispositions relatives aux LDG dans la Fonction Publique Territoriale (chapitre II). Il détaille :

- les lignes visant à définir la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre, de la situation des effectifs, des métiers et des compétences. Elles déterminent les objectifs en matière de politique de gestion des R.H. ;
- les lignes fixant les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, pour lesquelles il faut différencier :
  - les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures d'une part et en matière de recrutement d'autre part (adaptation des compétences, diversité des profils, égalité hommes/femmes) ;
  - les orientations et les critères à prendre en compte pour les avancements de grades et les promotions internes.

Pour la promotion interne, le Président du Centre de Gestion est chargé de les établir.

Monsieur le Président Guy BRANCHUT a souhaité, début 2020, confier à un groupe de travail mixte, l'élaboration d'une proposition de nouveaux critères relatifs au traitement des dossiers soumis à la promotion interne pour l'établissement de la liste d'aptitude annuelle (LDG relatives à la Promotion Interne).

Bien que non imposée par le décret du 29 novembre 2019, cette concertation a été l'occasion de réunir :

- 5 représentants des collectivités relevant du CT du CDG, issus des CAP et CT parmi le collège des employeurs,
- 5 représentants des organisations syndicales représentatives (CGT, UNSSA, FO, CFTD, SNDGCT),
- 5 représentants « experts R.H. » de collectivités et établissements publics ne relevant pas du CT du CDG mais de sa CAP.

Un premier constat partagé a mis en exergue plusieurs pistes d'amélioration du dispositif actuel, jugé trop lourd par le CDG et parfois perverti.

Les nouvelles dispositions introduites par le décret ont conduit les membres à s'orienter vers un processus en 2 temps :

- classement sur dossier grâce à des cotations objectives, puis
- évaluation de la valeur professionnelle de l'agent et des conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes, grâce à un entretien auprès d'une commission ad'hoc.

Ce groupe de travail, présidé par M. Patrick BERTHAULT, alors Président de la CAP, s'est réuni les 23 septembre et 20 octobre dernier et a validé les LDG-P.I.

Le résultat de ce dialogue social a été soumis à l'avis du Comité Technique du CDG le 14 décembre, et sera transmis début janvier, pour avis, aux collectivités disposant de leurs propres C.T. (au nombre de 33).

A l'issue, le Président du Centre de Gestion arrêtera les Lignes Directrices de Gestion relatives à la Promotion Interne applicables à compter de l'exercice 2021.

Le projet est présenté au Conseil d'Administration pour son information.

- **Lignes Directrices de Gestion du CDG 16**

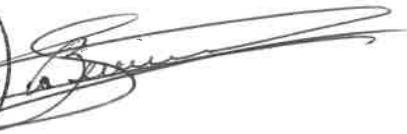
Le Centre de Gestion a soumis à l'avis du C.T. ses propres LDG pour la période 2021-2026 contenant le plan d'action pluriannuel. Celles-ci seront arrêtées par le Président avant le 31 décembre prochain.

Le projet est présenté au Conseil d'Administration pour son information.

L'ordre du jour étant épuisé et personne ne demandant la parole, la séance est levée à 18 heures 55.



Le Président,

  
Patrick BERTHAULT,  
Conseiller Municipal de Maine-de-Boixe.