



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

Entre

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

Et

Le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la **Charente-Maritime** représenté par son Président, Monsieur Alexandre GRENOT, habilité à signer le présent avenant par délibération du conseil d'administration du

Et

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

Et

Le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la **Creuse** représenté par son Président, Monsieur Vincent TURPINAT, habilité à signer le présent avenant par délibération du conseil d'administration du

Et

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

Et

Le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la **Gironde** représenté par son Président, Monsieur Didier MAUROY, habilité à signer le présent avenant par délibération du conseil d'administration du

Et

Le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des **Landes** représenté par sa Présidente, Madame Jeanne COUTIERE, habilitée à signer le présent avenant par délibération du conseil d'administration du

Et

Le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de **Lot-et-Garonne** représenté par son Président, Monsieur Christian DELBREL, habilité à signer le présent avenant par délibération du conseil d'administration du 6 décembre 2023

Et

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

Et

Le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des **Deux-Sèvres** représenté par son Président, Monsieur Alain LECOINTE, habilité à signer le présent avenant par délibération du conseil d'administration du

Et

Le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la **Vienne** représenté par son Président, Monsieur Edouard RENAUD, habilité à signer le présent avenant par délibération du conseil d'administration du

Et

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

Etant préalablement énoncé que :

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

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

C'est pourquoi, les douze CDG de la région de Nouvelle Aquitaine ont décidé de créer un **dispositif commun en matière d'expertise RH et de production documentaire**.

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

Il est convenu ce qui suit :**ARTICLE 1^{er} : OBJET DE LA CONVENTION**

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

ARTICLE 2 : PERIMETRE DU DISPOSITIF COMMUN

Les Centres de gestion mettent en œuvre une expertise en gestion des ressources humaines et de production documentaire assurée par des spécialistes s'agissant de questions individuelles ou liées à l'organisation générale de la collectivité.

La création d'un dispositif commun s'inscrit dans ce cadre.

2.1 – Missions relatives au dispositif commun :

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

- Les formes de recrutement
- Le calcul de la reprise d'ancienneté lors de la nomination d'un stagiaire
- Les questions liées aux modalités d'avancement d'échelon, de grade et promotion interne
- Les positions administratives
- Le droit syndical et le dialogue social
- Les contrats de droit public et de droit privé
- La déontologie
- Les droits et obligations
- Le droit disciplinaire
- La rémunération
- Les régimes indemnitaires
- L'action sociale

- La protection sociale complémentaire
- L'entretien professionnel et l'évaluation des agents
- Les outils de GRH et de GPEC
- Le bilan de compétences et le coaching
- Les congés annuels et les autorisations d'absences
- Le temps de travail
- Le statut des élus locaux
- Les différents types de congés (ordinaires, de maladie, etc.)
- Les maladies professionnelles et accidents de service
- Le reclassement, la retraite pour invalidité
- L'invalidité, le décès
- Le licenciement
- Le cumul d'activités
- Tout autre sujet relatif à la gestion des ressources humaines dans la FPT

Ses missions sont les suivantes :

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

2.2 – Détermination du dispositif commun

Le dispositif commun prévoit que plusieurs agents seront affectés dont le nombre et la répartition entre CDG sont mentionnés en annexe de la présente convention.

2.3 - Situation relative au dispositif commun

Les emplois mis en commun font partie des effectifs des CDG mentionnés en annexe.

2.4 - Droits et obligations

Les droits et obligations des fonctionnaires prévus par les dispositions du Code Général de la Fonction Publique, notamment en matière de discrétion professionnelle, s'appliquent aux emplois mis en commun pour l'ensemble des informations portées à leur connaissance dans l'exercice de leurs missions, de quelques CDG elles émanent.

ARTICLE 3 : GESTION DU DISPOSITIF COMMUN

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

Elle agit en concertation avec les Présidents des autres CDG partenaires.

Dès lors, les emplois mis en commun seront gérés de la manière suivante :

3.1 – Dans le cadre de l'exécution des tâches

Le dispositif commun est piloté au quotidien par **un comité organisationnel** composé des CDG accueillant des agents en charge du dispositif commun.

Le CDG47 assure le pilotage global du dispositif.

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

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

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

Les Présidents des CDG du comité organisationnel contrôlent l'exécution des tâches de leurs agents en tant qu'autorités gestionnaires et hiérarchiques.

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

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

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

3.2 – Dans le cadre des prérogatives hiérarchiques

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

Le pouvoir disciplinaire relève du Président du CDG employeur.

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

ARTICLE 4 : DISPOSITIONS FINANCIERES

Le coût du dispositif commun est intégralement pris en charge par les CDG bénéficiaires sur la base d'un coût réparti entre eux en fonction d'une règle de répartition, le tout étant précisé en annexe de la présente convention. Les modalités de facturation sont également détaillées en annexe de la présente convention.

ARTICLE 5 : ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION ET DUREE

La présente convention entrera en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2024 pour une durée de 3 ans renouvelable une fois par tacite reconduction. La tacite reconduction ne jouera pas en cas de délibération concordante de chacun des membres de la coopération dénonçant la présente convention avant le 31 décembre de l'année en cours"

ARTICLE 6 : RESILIATION

La présente convention peut être résiliée unilatéralement au 31 décembre de l'année concernée, par simple décision de l'exécutif de l'une ou l'autre des parties signataires, agissant en vertu d'une délibération exécutoire, notifiée au moins 3 mois avant l'entrée en vigueur de cette résiliation aux autres CDG concernés, soit au plus tard le 30 septembre de chaque année.

ARTICLE 7 : DIFFERENDS -LITIGES**7.1 – Différends**

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

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

7.2 – Litiges

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

ARTICLE 8 : MODIFICATION

Toute modification des termes de la présente convention cadre fera l'objet d'un avenant dûment approuvé par les parties.

Fait à Agen en 12 exemplaires, le

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

Alexandre GRENOT, Président du Centre de Gestion de la **Charente-Maritime**

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

Vincent TURPINAT, Président du Centre de Gestion de la **Creuse**

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

Didier MAU, Président du Centre de Gestion de la **Gironde**

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

Jeanne COUTIERE, Présidente du Centre de Gestion des **Landes**

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

Alain LECOINTE, Président du Centre de Gestion des **Deux-Sèvres**

Edouard RENAUD, Président du Centre de Gestion de la **Vienne**

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



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

DEFINITION DU PERIMETRE

Au niveau du périmètre du dispositif, il est prévu qu'un certain nombre d'agents y soient affectés.

Le dispositif commun concerne ainsi 4 agents en Equivalent Temps Plein (ETP), affectés à 100 % de leur temps de travail de la manière suivante :

- 1 expert RH de catégorie A (CDG 47)
- 1 expert RH de catégorie A (CDG 64)
- 1 expert RH de catégorie A (CDG 24)
- 1 expert RH de catégorie A (Le CDG d'accueil sera décidé ultérieurement en fonction du recrutement de l'agent).

DISPOSITIONS FINANCIERES

Détermination du coût de l'emploi partagé

Le coût du dispositif commun correspond principalement aux charges et dépenses de 4 emplois dûment recrutés et à leur activité, lesquelles se définissent comme suit :

Montants forfaitaires 4 ETP	
1 ETP catégorie A du CDG 47	60 000 €
1 ETP catégorie A du CDG 64	60 000 €
1 ETP catégorie A du CDG 24	60 000 €
1 ETP catégorie A du CDG ... <i>(en cours de décision et fonction du recrutement à intervenir)</i>	60 000 €
Total à répartir	240 000 €

A ces charges liées aux 4 emplois relevant du dispositif, s'ajoutent des charges liées au pilotage du dispositif, détaillé de la façon suivante :

- Pour le CDG en charge du pilotage de l'ensemble du dispositif (suivi administratif, financier, management, relecture et validation, réunions, etc.), s'ajoute une participation à hauteur de 20 % d'un emploi de catégorie A ;

- Pour chacun des autres CDG qui pilote un expert RH (management, relecture et validation, réunions, etc.), s'ajoute une participation à hauteur de 10 % d'un emploi de catégorie A.

Montants forfaitaires Pilotage	
20 % d'un emploi de catégorie A du CDG 47 (pilote principal)	12 000 €
10 % d'un emploi de catégorie A du CDG 64	6 000 €
10 % d'un emploi de catégorie A du CDG 24	6 000 €
10 % d'un emploi de catégorie A du CDG (<i>en cours de décision et fonction du recrutement à intervenir</i>)	6 000 €
Total à répartir	30 000 €

Le montant pour chaque Centre de gestion est assis sur une participation financière proportionnelle à la masse salariale constatée dans leurs cotisations obligatoires sur l'année N-1.

Répartition entre les parties

La clé de répartition des dépenses relatives au dispositif commun s'établit entre chacun des Centres signataires de la convention, sur la base suivante du coût du dispositif commun au prorata des CDG partenaires.

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

Modalités de facturation

Les CDG du comité organisationnel s'engagent à prendre en charge les charges et dépenses relatives aux emplois mis en commun.

Le CDG 47, pilote du projet, établira un état de répartition des dépenses entre les CDG de la région Nouvelle-Aquitaine avant d'émettre un titre de recettes correspondant à leur participation financière respective. Les CDG adhérents s'engagent ainsi à rembourser, au 15 septembre de l'année N, au CDG 47 leur quote-part des dépenses relatives au dispositif commun.

Le CDG 47 s'engage ensuite à rembourser, au 15 novembre de l'année N, aux autres CDG employeurs, les charges correspondantes à leur participation respective au dispositif commun.