

L'an deux mille dix-huit, le mercredi 10 octobre à 9 h 30, le conseil d'administration dûment convoqué s'est réuni dans les locaux du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes, sous la présidence de Monsieur Jean-Claude Deyres, Maire de Morcenx.

Etaient présents, outre le Président :

- Madame Rose-Marie Abraham, Maire de Garrosse
- Monsieur Jean-François Broquères, Maire de Tartas
- Madame Jeanne Coutière, Maire de Maillères
- Monsieur Gilles Couture, Maire de Geaune
- Monsieur Alain Dudon, Maire de Biscarrosse
- Monsieur Christian Ernandoréna, Maire de Parentis-en-Born
- Madame Maryvonne Florence, Maire de Le Frêche
- Madame Véronique Gleyze, Maire de Pouydesseaux
- Monsieur Gérard Moreau, Maire de Sabres
- Madame Marie-Pierre Senlecque, Maire de Le Sen
- Pouvoir de Monsieur Albert Tonneau, Maire de Linxe, à JC. Deyres
- Pouvoir de Monsieur Guy Bergès, Président CC des Landes d'Armagnac, à M. Florence
- Monsieur Serge Lansaman, Conseiller communautaire CC Chalosse Tursan
- Monsieur Jean-Paul Gantier, Ville de Mont-de-Marsan

Etaient absents et/ou excusés :

- Madame Danièle Bérot, Maire d'Estibeaux
- Madame Anne-Marie Détouillon, Maire de Gourbera
- Monsieur Christian Harambat, Maire de Liposthey
- Monsieur André Lafitte, Maire d'Orist
- Monsieur Jean-Marc Lespade, Maire de Tarnos
- Monsieur Jean-Yves Montus, Conseiller municipal de Soustons
- Monsieur Serge Tintané, Maire de Parleboscq
- Monsieur Jean-Louis Pédeuboy, Vice-président CC Cœur Haute Lande
- Monsieur Paul Carrère, Conseiller départemental
- Madame Odile Lafitte, Conseillère départementale
- Madame Cathy Dupouy-Vantrepol, CCAS de Mont-de-Marsan
- Monsieur Béatrice Badets, Ville de Dax
- Monsieur Francis Pédarriosse, CCAS de Dax

Assistaient également à la réunion : Monsieur Gilles Marlin, Payeur départemental, Monsieur Laurent Bourgès, Directeur, et Monsieur Bruno Elusse, Directeur-adjoint.

Le Président procède à l'appel des membres de l'assemblée et la séance est ouverte à 9 h 45.

Instauration d'une régie d'avances

Le conseil d'administration :

Vu le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, et notamment l'article 22 ;

Vu le décret n° 2008-227 du 5 mars 2008 abrogeant et remplaçant le décret n° 66-850 du 15 novembre 1966 relatif à la responsabilité personnelle et pécuniaire des régisseurs ;

Vu les articles R.1617-1 à R.1617-18 du Code général des collectivités territoriales relatif à la création des régies de recettes, des régies d'avances et des régies de recettes et d'avances des collectivités territoriales et de leurs établissements publics locaux ;

Considérant la nécessité de procéder au paiement des menues dépenses dans le cadre du fonctionnement du service informatique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes ;

Vu l'avis conforme de Monsieur le Payeur départemental en date du

DECIDE

ARTICLE 1 - Il est institué une régie d'avances auprès du service informatique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes.

ARTICLE 2 - Cette régie est installée dans les bureaux du Centre de gestion sis Maison des Communes - 175 Place de la Caserne Bosquet - 40000 MONT DE MARSAN.

ARTICLE 3 - La régie fonctionne à compter du

ARTICLE 4 - La régie paie les dépenses suivantes :

- Achat de matériel informatique ;
- Achat de licences ;
- Achat des noms de domaines ;
- Achat de logiciels.

ARTICLE 5 - Les dépenses désignées à l'article 4 sont décaissées selon les modes de recouvrement suivants : carte bancaire.

ARTICLE 6 - Un compte de dépôt de fonds du Trésor est ouvert au nom du régisseur auprès du Payeur départemental.

ARTICLE 7 - Le montant maximum de l'avance à consentir au régisseur est fixé à 1 000 €.

ARTICLE 8 - Le régisseur verse auprès de l'ordonnateur la totalité des justificatifs des opérations de dépenses tous les 25 du mois, et, au minimum, une fois par mois.

ARTICLE 9 - Le régisseur n'est pas assujéti à un cautionnement selon la réglementation en vigueur.

ARTICLE 10 - Le conseil d'administration autorise le Président à effectuer les démarches nécessaires pour la constitution de cette régie.

ARTICLE 11 - Le Président du conseil d'administration et Monsieur Le Payeur départemental sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente décision.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

Décide de créer une régie d'avances auprès du service informatique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes comme exposé ci-dessus.

Autorise Monsieur le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20181010-02

Création poste adjoint technique temps complet au 15/11/2018

Dans le cadre du fonctionnement du service marché public, le conseil d'administration a créé un poste de gestionnaire marché public, sur les fondements de l'article 3 1° de la loi du 26 janvier 1984 modifiée.

Compte tenu des sollicitations croissantes des collectivités et de l'augmentation des tâches à assurer, il convient de pérenniser ce poste. Je vous propose de créer un poste d'adjoint technique permanent à temps complet, à compter du 15 novembre 2018.

Les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2018.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

Décide de créer un poste d'adjoint technique à temps complet à compter du 15 novembre 2018. Le responsable de ce poste de travail sera astreint à une durée hebdomadaire de travail de 35 heures ; la rémunération et la durée de carrière de cet agent seront celles fixées par la réglementation en vigueur pour le cadre d'emploi concerné.

Précise que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2018.

Autorise Monsieur le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20181010-03

Création 2 postes attaché principal temps complet au 01/10/2018

Certains agents du Centre de gestion remplissent les conditions pour pouvoir bénéficier d'un avancement de grade.

Dans le cadre du fonctionnement des services du Centre de gestion, considérant que les fonctions exercées par les agents concernés sont en adéquation avec les postes à créer, il convient de procéder à la création de deux postes d'attaché principal permanent à temps complet, à compter du 1^{er} octobre 2018.

Les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2018.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

Décide de créer deux postes d'attaché principal à temps complet à compter du 1^{er} octobre 2018.

Précise que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2018.

Autorise Monsieur le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20181010-04

Création poste technicien principal 1^{re} classe contractuel temps complet 1 an au 01/01/2019 article 3-2 loi n° 84-53 du 26/01/1984

Afin de réaliser des études ergonomiques et de proposer des aménagements des postes de travail, il est proposé de créer un poste de technicien principal de 1^{re} classe à temps complet, sur les fondements de l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, comme suit :

- Technicien principal 1^{re} classe - 2^e échelon - IB 461 / IM 404
- Temps complet : 35/35^e
- Durée du contrat : 1 an (01/01/2019 - 31/12/2019)

Les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2018.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

Décide de créer un poste de technicien territorial principal de 1^{er} classe contractuel à temps complet, pour une durée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2019, sur les fondements de l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, dans les conditions susvisées.

Précise que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2018.

Autorise Monsieur le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20181010-05

Renouvellement poste médecin du travail et de prévention contractuel temps complet 3 ans au 01/01/2019 article 3-3 2° loi n° 84-53 du 26/01/1984

Par délibération en date du 28 octobre 2015, notre conseil d'administration a décidé de créer, conformément à l'article 3-3 2°, un poste de médecin du travail et de prévention contractuel à temps complet pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2016.

Je vous propose de renouveler ce poste de médecin contractuel à temps complet pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2019, sur la base de l'article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, comme suit :

- Médecin 2^e classe - Rémunération de l'agent basée sur l'indice majoré 881
- Temps complet : 35/35^e
- Durée du contrat : 3 ans (01/01/2019 - 31/12/2021)

Les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2018.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

Décide de renouveler un poste de médecin contractuel à temps complet pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2019, sur la base de l'article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, dans les conditions susvisées.

Précise que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2018.

Autorise Monsieur le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20181010-06

Création poste technicien principal 2^e classe contractuel temps complet 1 an au 01/01/2019 article 3-2 loi n° 84-53 du 26/01/1984

Pour assurer le fonctionnement du service plan communal de sauvegarde, je vous propose de renouveler le poste de technicien principal de 2^e classe, agent contractuel à temps complet, initialement créé sur les fondements de l'article 3 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Le renouvellement de ce poste est nécessaire pour assurer le plan de charge du service PCS.

Je vous propose de créer un poste de technicien principal de 2^e classe contractuel à temps complet sur le fondement de l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, comme suit :

- Technicien principal 2^e classe - 6^e échelon - IB 458 / IM 401
- Temps complet : 35/35^e
- Durée du contrat : 1 an (01/01/2019 - 31/12/2019)

Les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2018.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

Décide de créer un poste de technicien territorial principal de 2^e classe, agent contractuel à temps complet, pour une durée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2019, sur les fondements de l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, dans les conditions susvisées.

Précise que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2018.

Autorise Monsieur le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20181010-07

Création poste technicien de prévention contractuel temps complet 1 an au 01/01/2019 article 3-2 loi n° 84-53 du 26/01/1984

Par délibération en date du 15 décembre 2017, notre conseil d'administration avait décidé de renouveler un poste de technicien contractuel à temps complet par contrat d'une durée d'un an, sur les bases de l'article 3 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Compte tenu du plan de charge du service prévention, il est nécessaire de renouveler ce poste.

Je vous propose donc de créer un poste de technicien contractuel à temps complet sur les fondements de l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, sur les bases suivantes :

- Technicien - 5^e échelon - IB 415 / IM 369
- Temps complet : 35/35^e
- Durée du contrat : 1 an (01/01/2019 - 31/12/2019)

Les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2018.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

Décide de créer un poste de technicien contractuel à temps complet, pour une durée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2019, dans le cadre de l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, dans les conditions susvisées.

Précise que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2018.

Autorise Monsieur le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20181010-08

Aménagement du temps de travail au CDG 40

Depuis près d'un siècle, la réduction du temps de travail a constitué (jusqu'à peu) un marqueur fort des avancées sociales pour les salariés et les agents publics. Elle est jalonnée de dates qui fixent la durée hebdomadaire ou annuelle : semaine de 40 h (1936), semaine de 39 h (1982), 1600 h annuelles (en moyenne 35 h / semaine) en 2002, ou l'augmentation des droits à congés : 2 semaines (1936), 3 semaines (1956), 4 semaines (1969) et enfin 5 semaines (1982). Cette diminution a trouvé sa justification auprès d'économistes dans la volonté d'un partage du travail qui se raréfiait, combinée à une hausse de la productivité horaire compensant le surcoût salarial engendré. Le CDG 40, dans cette dynamique, a été un acteur volontariste (comme d'autres) tant auprès des collectivités affiliées que de ses agents.

Depuis 2004 et l'instauration de la journée de solidarité, cette tendance séculaire semble remise en cause. La raréfaction des moyens budgétaires des collectivités, notamment à travers la diminution des dotations de l'Etat et les transferts de compétences non intégralement compensés ont conduit les exécutifs locaux à exprimer un mécontentement croissant vis-à-vis du pouvoir central. L'Etat de

son côté a appelé les collectivités et les établissements publics à trouver des marges d'économie en leur demandant notamment d'appliquer strictement la réglementation en matière de temps de travail, à savoir 1607 heures annuelles. C'est ainsi que les chambres régionales des comptes ont eu pour consigne, dans chacun de leurs contrôles, de vérifier et chiffrer si nécessaire le surcoût comptable d'un temps de travail inférieur à la norme.

Dans ce cadre et suite aux recommandations de la Chambre régionale des comptes de la Nouvelle-Aquitaine dans son rapport, le CDG 40 met en œuvre un nouvel aménagement du temps de travail de ses agents, basé sur le strict respect des 1607 heures annuelles. Il est important de rappeler que les agents du CDG 40 badgent depuis 2002 et que nombres d'entre eux effectuent largement plus que la base retenue par le magistrat de la CRC (1547 h). En effet, l'approche purement comptable des CRC, oublie souvent la réalité de l'implication des agents publics.

Ce nouvel aménagement repose sur la mise en œuvre de cycles de travail d'une durée supérieure pour effectuer 1607 h et compenser la perte de la 6^e semaine de congés payés (dès juillet 2018) ainsi que la mise en place d'un système de crédit/débit sur des cycles de 4 semaines (dès janvier 2019). Les agents à temps complet pourront désormais choisir :

- Un aménagement sur 5 jours, 4,5 jours ou alternativement une semaine à 4 jours, une semaine à 5 jours ;
- Une quotité hebdomadaire allant de 35 h à 38 h 45, puis de 140 h à 155 h sur 4 semaines.

Ainsi, les agents bénéficient dans le cadre des nécessités de service et notamment des horaires d'ouverture aux publics d'un large choix concernant l'aménagement de leur temps de travail.

Après l'avis favorable à l'unanimité du comité technique du 17 juillet 2018, Il est demandé au conseil d'autoriser Monsieur le Président à signer et à mettre en œuvre les modalités d'un nouveau protocole d'accord d'aménagement du temps de travail dans le respect des conditions énumérées ci-dessus.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

Autorise le Président, après l'avis favorable à l'unanimité du comité technique du 17 juillet 2018, à signer et à mettre en œuvre les modalités d'un nouveau protocole d'accord d'aménagement du temps de travail dans le respect des conditions énumérées ci-dessus.

Autorise Monsieur le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20181010-09

Modification du régime indemnitaire des agents du CDG 40

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment l'article 88 ;

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

VU le décret n° 2009-1558 modifié et l'arrêté en date du 15 décembre 2009 relatifs à la prime de service et de rendement applicable aux cadres d'emplois des ingénieurs et des techniciens ;

VU le décret n° 2003-799 modifié et l'arrêté en date du 25 août 2003 relatifs à l'indemnité spécifique de service applicable aux cadres d'emplois des ingénieurs et des techniciens ;

VU le décret n° 2006-1335 et l'arrêté en date du 3 novembre 2006 relatifs à l'indemnité de risques et de sujétions spéciales, ainsi que le complément indemnitaire tel qu'il apparaît dans la délibération du conseil d'administration en date du 23 avril 2015, applicables au cadre d'emplois des psychologues ;

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat ;

VU le décret n° 2010-1705 du 30 décembre 2010 relatif à l'indemnité de performance et de fonctions des ingénieurs en chef et l'arrêté du 16 février 2011 ;

VU le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatifs à la Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;

VU le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) ;

VU les décrets n° 2001-623 du 12 juillet 2001, n° 2005-542 du 19 mai 2005, n° 2002-147 du 7 février 2002, n° 2015-415 du 14 avril 2015 et les arrêtés du 3 novembre 2015 et du 14 avril 2015 relatif à l'indemnité d'astreinte ;

VU les avis du comité technique en date du 17 juillet et du 25 septembre 2018 ;

CONSIDERANT la réforme en cours dans la fonction publique territoriale sur le régime indemnitaire avec une application progressive du dispositif RIFSEEP ;

CONSIDERANT que le RIFSEEP n'est pas à ce jour applicable à tous les agents territoriaux ;

CONSIDERANT les montants annuels maxima prévus par les textes.

La rémunération des agents territoriaux est composée d'éléments obligatoires (le traitement, le supplément familial de traitement, ...) et d'éléments facultatifs (le régime indemnitaire). Le régime indemnitaire est constitué par l'ensemble des sommes perçues par un agent, en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute dans le cadre des fonctions définies par le statut particulier dont il relève. Le régime indemnitaire regroupe des primes et des indemnités très diverses.

Il est aujourd'hui nécessaire d'adapter le régime indemnitaire des agents territoriaux du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes afin de le rendre conforme aux évolutions juridiques récentes et notamment de prendre en compte le caractère impératif de la mise en œuvre du complément indemnitaire annuel dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

Sur la forme, et dans un souci de clarté, le régime indemnitaire du CDG 40 sera regroupé dans un document unique et synthétique.

Sur le fond, il est précisé que dans l'attente de l'extension du RIFSEEP, l'ensemble des agents du CDG 40 (à l'exception des agents du service remplacement qui relèvent de dispositions particulières) bénéficiera d'une part complémentaire à leur régime indemnitaire soit par l'intermédiaire du complément individuel annuel lorsqu'ils relèvent du RIFSEEP soit par l'intermédiaire des primes relevant de leur cadre d'emplois lorsqu'ils n'en relèvent pas.

Il est à noter que cette attribution complémentaire proposée est évaluée au maximum pour l'ensemble des agents à 20 000 € pour l'année 2018 (soit 200 €/agent titulaire à temps complet) et qu'elle est à mettre en parallèle avec le chiffrage de la chambre régionale des comptes sur l'application des 1607 h (104 000 € de gains). Elle représente 20 % des gains chiffrés par la CRC. Pour rappel, les agents du CDG font 1607 h depuis le 1^{er} juillet 2018. A la marge, cette modification permettra également de prendre en compte les modifications récentes de l'organigramme du CDG 40 et l'intégration dans le régime indemnitaire de certaines fonctions. Ces différentes modifications s'opéreront à coût constant.

Il est proposé ce qui suit :

1. Maintenir l'IFSE et instaurer le CIA au profit des agents du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes concernés par cette prime dans les conditions ci-après

Cadres d'emplois bénéficiaires :

- Cadres d'emplois de catégorie A des attachés et des médecins ;
- Cadres d'emplois de catégorie B des rédacteurs et des assistants socio-éducatifs ;
- Cadres d'emplois de catégorie C des adjoints administratifs, des adjoints du patrimoine, des agents de maîtrise et des adjoints techniques.

Pour la mise en place de l'IFSE, des groupes de fonctions, par catégorie hiérarchique, sont créés sur la base des critères professionnels suivants :

- Niveau d'encadrement ;
- Niveau de responsabilité ;
- Technicité et expertise particulières.

En application de ces critères, les groupes de fonctions créés se déclinent comme suit :

fonction	
groupe	intitulé
A1	
	DGA
A2	encadrement de pôle
A3	chef de service / encadrement de proximité
A4	chef de service ou expert sans encadrement
B1	chef de service avec encadrement
B2	adjoint au chef de service
B3	instructeur avec expertise
C1	responsable / adjoint / instructeur
C2	assistant / agent d'accueil / agent d'exécution

Les modalités d'attribution de l'IFSE et du CIA allouées aux agents sont annexées à la présente délibération.

2. Modifier, dans les conditions suivantes, le régime indemnitaire existant au Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes pour les cadres d'emplois exclus à ce jour du bénéfice du RIFSEEP

Cadres d'emplois bénéficiaires :

- Cadres d'emplois de catégorie A des ingénieurs en chef, des ingénieurs et des psychologues ;
- Cadres d'emplois de catégorie B des techniciens.

Primes concernées :

- L'indemnité de performance et de fonctions pour le cadre d'emploi des ingénieurs en chef ;
- L'indemnité spécifique de service pour les cadres d'emplois des ingénieurs et des techniciens ;
- La prime de service et de rendement pour les cadres d'emplois des ingénieurs et des techniciens ;
- L'indemnité de risques et de sujétions spéciales et le complément indemnitaire pour le cadre d'emploi des psychologues.

Comme pour l'IFSE, et en reprenant le même raisonnement, des groupes de fonctions, par catégorie hiérarchique, sont créés sur la base des mêmes critères professionnels à savoir :

- Niveau d'encadrement ;
- Niveau de responsabilité ;
- Technicité et expertise particulières.

En application de ces critères, les groupes de fonctions créés se déclinent comme suit :

fonction	
groupe	intitulé
A1	DGS
A2	encadrement de pôle
A3	chef de service / encadrement de proximité
A4	chef de service ou expert sans encadrement
B1	chef de service avec encadrement
B2	adjoint au chef de service
B3	instructeur avec expertise

Les modalités d'attribution de l'IFSE et du CIA allouées aux agents sont annexées à la présente délibération.

3. Maintenir des primes et indemnités diverses

Plusieurs primes et indemnités viennent compléter le régime indemnitaire courant pour prendre en compte des particularités ou interventions différentes. Ainsi, l'annexe rappelle :

- Les modalités d'indemnisation des heures supplémentaires dans le cadre des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (et la liste des cadres d'emplois et des grades pouvant en bénéficier dans l'établissement) ;
- Les modalités d'attribution de la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- Les modalités d'attribution des indemnités d'astreinte.

4. Moduler les indemnités au sein des groupes de fonctions

L'autorité territoriale est chargée de fixer, par arrêté, le montant individuel attribué à chaque agent, compte tenu de son groupe de fonctions d'appartenance et des critères de modulation individuelle suivants :

- Majoration pour fonctions de direction générale ;
- Majoration pour technicité particulière ;
- Majoration pour grade ;
- Maintien à titre personnel.

4.1 - Majorations pour fonctions de direction générale

Majoration pour les fonctions de direction générale : DGS = + 4 200 €/an, DGA = + 1 200 €/an.

4.2 - Majorations pour technicité particulière

Majoration pour les fonctions de responsable informatique pour la responsabilité de l'intégralité des réseaux informatiques indispensables au fonctionnement de tous les services du Centre de gestion et des réseaux de téléphonie de tout le bâtiment Maison des communes = + 360 €/an.

Majoration pour les fonctions de référent informatique ressources humaines pour la responsabilité du bon fonctionnement du logiciel Ressources humaines indispensable au fonctionnement du cœur de mission du Centre de gestion et la réponse aux sollicitations des autres services = + 360 €/an.

Majoration pour les fonctions de factotum requérant polyvalence et responsabilité du fonctionnement technique du bâtiment de la maison des communes = + 240 €/an.

Majoration pour les fonctions d'assistante administrative requérant une autonomie et une organisation indépendante ainsi que la gestion de procédures particulières = + 240 €/an.
 Majoration pour les fonctions de régisseur d'avances = + 110 €/an.

4.3 - Majorations pour grade

Une majoration pour grade est accordée dans les conditions suivantes :

catégorie	cadre d'emplois	grade	bonification annuelle
A	attachés, ingénieurs,	3ème grade	1 500 €
		2ème grade	990 €
		1er grade	- €
	ingénieurs en chef	3ème grade	3 000 €
		2ème grade	2 500 €
		1er grade	2 000 €
	médecins	3ème grade	3 310 €
		2ème grade	160 €
		1er grade	- €
psychologues	2ème grade	990 €	
	1er grade	- €	
B	Rédacteurs, Techniciens	3ème grade	870 €
		2ème grade	425 €
		1er grade	- €
	assistants socio-éducatifs	2ème grade	870 €
1er grade		435 €	
C	Adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints du patrimoine	3ème grade	440 €
		2ème grade	350 €
		1er grade	- €
	agents de maîtrise	2ème grade	350 €
		1er grade	- €

4.4 - Maintien à titre personnel

Un maintien à titre personnel peut être assuré afin de garantir un montant global identique à celui perçu au moment de la présente délibération. Ce montant sera réduit, voire supprimé, lorsque le passage à une catégorie supérieure ou le bénéfice d'une majoration (technicité particulière ou grade) permettra la perception d'un régime indemnitaire globalement (base + majoration) plus avantageux.

4.5 - Dispositions communes

- Les indemnités versées aux agents à temps non complet seront calculées au prorata de leur temps de travail hebdomadaire.

- Les indemnités attribuées aux agents à temps partiel seront versées dans les mêmes proportions que le traitement.
- Les taux de toutes les indemnités évolueront dans les mêmes conditions que la rémunération des fonctionnaires, dans la limite des montants maxima réglementaires.
- Les agents contractuels de droit public percevront 75 % de la prime prévue pour le cadre d'emplois correspondant à l'emploi des agents titulaires, hormis pour le cadre d'emplois des médecins, conformément à la délibération du 18 décembre 2015.
- Les agents recrutés en qualité de fonctionnaires stagiaires perçoivent 75 % du régime indemnitaire octroyé à un agent titulaire occupant les mêmes fonctions à l'exception du cadre d'emplois des médecins territoriaux.
- Les agents titulaires du Centre de gestion des Landes détachés pour stage perçoivent, pendant la durée du détachement, 75 % du régime indemnitaire perçu par un agent titulaire occupant les mêmes fonctions, ou le maintien à 100 % du régime indemnitaire perçu précédemment en qualité de titulaire si celui-ci est plus avantageux.
- Le maintien à titre personnel assurant un montant global identique à celui perçu au moment de la présente délibération est réduit, voire supprimé, lorsque le passage à une catégorie supérieure ou le bénéfice d'une majoration (technicité particulière ou grade) permet la perception d'un régime indemnitaire globalement (base + majoration) plus avantageux.
- Ces indemnités seront versées mensuellement à l'exception du CIA ou primes assimilées pour lesquels le versement est annuel.
- Le régime indemnitaire de chaque filière du CDG des Landes défini par grades possède un caractère forfaitaire (taux minimum garanti ou montant fixe de la prime). Il continuera à être maintenu notamment en cas de congé annuel, de congé maladie ordinaire, en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, de congé de maternité, d'adoption, ou de paternité. Seules les primes liées à l'effectivité du service fait sont supprimées en cas d'absence du service (exemple indemnités d'astreinte). Ainsi pendant tous les arrêts de travail pour raison de santé et pendant les périodes de travail à temps partiel thérapeutique, le régime indemnitaire est maintenu à 100 %. Ce maintien est conditionné à un examen annuel de l'absentéisme au CDG des Landes.
- Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi perçoivent, pendant les périodes où ils sont chargés d'une mission, un montant indemnitaire, sur la base du RIFSEEP, si le cadre d'emplois dont ils relèvent y ouvre droit, ou sur la base des indemnités ci-dessus mentionnées s'ils en sont exclus selon les modalités définies dans l'annexe.
- Les agents contractuels du service remplacement sont exclus du présent dispositif, sauf dispositions particulières.
- Il est garanti aux médecins territoriaux recrutés contractuels puis nommés stagiaires le maintien de leur rémunération mensuelle nette par le biais du régime indemnitaire. Ce maintien à titre personnel est réduit, voire supprimé, lorsque le bénéfice d'une majoration (technicité particulière ou grade) permet la perception d'un régime indemnitaire globalement (base + majoration) plus avantageux.
- L'annexe ci-jointe fixe outre les conditions d'attribution définies dans la délibération, le taux moyen ou les montants minima, maxima des divers éléments du régime indemnitaire.
- La présente délibération prend effet à compter des rémunérations d'octobre 2018.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

Approuve la modification du régime indemnitaire des agents du CDG 40, comme exposé ci-dessus.
 Autorise Monsieur le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

Désignation des représentants du collège des élus dans les commissions consultatives paritaires

Les commissions consultatives paritaires (une par catégorie hiérarchique A, B et C) sont des instances qui seront, pour la première fois, mises en place à l'issue des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Les communes et établissements publics affiliés comptant moins de 350 agents, relèvent des CCP placées auprès du Centre de gestion.

Ces instances sont compétentes pour donner un avis ou émettre des propositions sur des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels de droit public et sur toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle.

Les cas de saisine de la CCP :

- Discipline : sanction sauf avertissement et blâme ;
- Entretien professionnel : révision des comptes rendus d'entretien professionnel.

Conditions d'exercice des fonctions :

- Fin des fonctions ;
- Licenciement ;
- Transfert de personnel ;
- Dissolution d'une personne morale de droit public dont la compétence est reprise par un EPCI.

Les CCP, constituées à raison d'une commission pour chaque catégorie d'agents contractuels de droit public, comprennent, en nombre égal, des représentants des collectivités et établissements publics et des représentants des personnels.

Les représentants des collectivités territoriales et des établissements publics sont désignés par les membres du conseil d'administration du Centre de gestion parmi les élus des collectivités et établissements affiliés qui n'assurent pas eux-mêmes le fonctionnement d'une CCP.

Les représentants des personnels seront élus lors des élections qui auront lieu le 6 décembre 2018.

Dans le cadre de cette élection, le nombre de représentants de chacun des collèges est fixé sur la base des effectifs d'agents contractuels de droit public tels que décomptés à la date du 1^{er} janvier 2018.

Selon les effectifs relevés à cette date, la composition des CCP sera la suivante :

- Catégorie A : 4 représentants titulaires et 4 représentants suppléants pour chaque collège
- Catégorie B : 4 représentants titulaires et 4 représentants suppléants pour chaque collège
- Catégorie C : 8 représentants titulaires et 8 représentants suppléants pour chaque collège

Aussi, pour permettre l'installation des CCP après les élections du 6 décembre 2018, il convient de procéder, dès à présent, à la désignation des représentants titulaires et suppléants du collège des élus.

Ces représentants ne pourront siéger qu'après les élections du 6 décembre 2018.

Il est proposé au conseil d'administration de procéder à ces désignations.

Catégorie A

Titulaires	Suppléants
Jean-Claude Deyres, Maire de Morcenx	Jean-François Broquères, Maire de Tartas
Danièle Bérot, Maire d'Estibeaux	Véronique Gleyze, Maire de Pouydesseaux
Gilles Couture, Maire de Geaune	Albert Tonneau, Maire de Linxe
Gérard Moreau, Maire de Sabres	Maryvonne Florence, Maire de Le Frêche

Catégorie B

Titulaires	Suppléants
Jean-Claude Deyres, Maire de Morcenx	Jean-François Broquères, Maire de Tartas
Danièle Bérot, Maire d'Estibeaux	Véronique Gleyze, Maire de Pouydesseaux
Gilles Couture, Maire de Geaune	Albert Tonneau, Maire de Linxe
Gérard Moreau, Maire de Sabres	Maryvonne Florence, Maire de Le Frêche

Catégorie C

Titulaires	Suppléants
Jean-Claude Deyres, Maire de Morcenx	Jean-François Broquères, Maire de Tartas
Danièle Bérot, Maire d'Estibeaux	Véronique Gleyze, Maire de Pouydesseaux
Gilles Couture, Maire de Geaune	Albert Tonneau, Maire de Linxe
Gérard Moreau, Maire de Sabres	Maryvonne Florence, Maire de Le Frêche
Christian Ernardorena, Maire de Parentis-en-Born	Alain Dudon, Maire de Biscarrosse
Jean-Marc Larre, Maire de Biaudos	Jeanne Coutière, Maire de Maillères
Rose-Marie Abraham, Maire de Garrosse	André Lafitte, Maire d'Orist
Marie-Pierre Senlecque, Maire de Le Sen	Jean-Marie Esquié, Maire de Campet-et-Lamolère

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

Décide de procéder aux désignations susvisées au sein des différentes commissions consultatives paritaires.

Autorise Monsieur le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20181010-11

Dispositif des Parcours Emploi Compétences Convention tuteurs / Indemnité de tuteur

Par délibération du 27 juin 2012, le conseil d'administration du CDG40 a approuvé la mise en œuvre d'une convention cadre relative à la création d'un réseau de tuteurs ainsi que le versement d'une indemnité de fonction de 300 € net.

Ce réseau et cette indemnité concernent depuis lors tous les agents publics territoriaux assurant des fonctions de tuteur (47 245,44 € en 2017) :

- pour suivre au cours de leur stage en collectivité les étudiants et stagiaires bénéficiant des formations suivantes :
 - la licence professionnelle « métiers de l'administration territoriale » en partenariat avec l'Université de Bordeaux ;
 - le diplôme universitaire « carrières territoriales en milieu rural » en partenariat avec l'Université de Bordeaux ;
 - le diplôme universitaire « métiers de l'administration générale territoriale » en partenariat avec l'Université de Pau et des Pays de l'Adour ;
 - la formation au métier « d'assistant administratif » organisée pour des agents inaptes et des demandeurs d'emploi titulaires d'une RQTH par l'ALPI, le CDG40 et le FIPHFP.
- pour soutenir le déploiement des emplois d'avenir dans les collectivités landaises en créant un réseau de tuteurs pour ces derniers.

L'extinction progressive du dispositif des emplois d'avenir à partir de 2017 (encore 143 contrats en cours) et le développement des parcours emploi compétences (environ 210 à ce jour) doivent nous conduire aujourd'hui à adapter notre politique de soutien aux tuteurs de ces emplois.

C'est pourquoi je vous propose d'élargir notre dispositif aux tuteurs de personnes inscrites dans un parcours emploi compétences dans les collectivités territoriales landaises. Ces tuteurs pourront donc bénéficier en 2018 et 2019 d'indemnités de 300 € net.

De façon générale, l'indemnité pourra être éventuellement réduite en fonction de l'effectivité de la mission de tuteur assurée par cet agent public territorial en plein accord avec sa collectivité. Le CDG40 vérifiera strictement si le tuteur a réellement rempli l'ensemble de ses obligations.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

Décide de mettre en place, pour les années 2018 et 2019, une convention cadre actualisée relative à l'ouverture de notre réseau de tuteurs, aux tuteurs des personnes inscrites dans un parcours emploi compétences dans une collectivité territoriale landaise.

Décide le versement d'une indemnité d'un montant de 300 € net au titre des années 2018 et 2019, uniquement et exclusivement pour tous les tuteurs agents publics territoriaux ayant accepté d'encadrer des personnes inscrites dans un parcours emploi compétences. Cette indemnité nette sera éventuellement réduite en fonction de l'effectivité de la mission de tuteur assurée par cet agent public territorial, en plein accord avec sa collectivité. Le CDG40 vérifiera strictement si le tuteur a réellement rempli l'ensemble de ses obligations.

Précise que l'indemnité prévue sera versée exclusivement aux tuteurs ayant signé une convention cadre relative à la mise en place d'un réseau de tuteurs de personnes inscrites dans un « parcours emploi compétences ».

Précise que les crédits budgétaires nécessaires ont été prévus au budget primitif 2018 et seront prévus au budget primitif 2019.

Autorise Monsieur le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20181010-12

Convention générale de mutualisation des coûts concours et examens professionnels

Le Président rappelle aux membres du conseil d'administration que sous l'égide de la FNCDG, les centres de gestion ont convenu, depuis 2012, d'une « convention générale entre centres de gestion relative à la mutualisation des coûts des concours et des examens transférés du CNFPT vers les centres de gestion » pour organiser entre eux, de façon cohérente, les flux financiers liés à la gestion des opérations de concours ou d'examens professionnels de catégorie A ou B, transférés du CNFPT depuis la loi de 2007 (répartitions des dépenses selon la répartition des opérations sur le territoire).

La FNCDG, sur la base des travaux techniques de l'ANDCDG, a procédé à une évaluation du mécanisme ainsi convenu qui a répondu, sur le fond, aux objectifs poursuivis mais n'est plus en conformité, sur la forme, avec la nouvelle cartographie des CDG coordonnateurs issue de la réforme territoriale de 2015.

C'est pourquoi la FNCDG a soumis aux centres de gestion un nouveau projet de convention prenant en considération les modifications intervenues dans les périmètres régionaux (ou inter-régionaux) de coopération et procédant à quelques correctifs techniques ou pratiques. Le projet s'inspire directement de la convention précédente que le conseil d'administration avait approuvée le 17 décembre 2012.

Il est proposé au conseil d'administration d'autoriser le Président à signer avec les autres centres de gestion de la région Nouvelle-Aquitaine la nouvelle convention générale entre centres de gestion relative à la mutualisation des coûts des concours et des examens transférés du CNFPT vers les centres de gestion telle que proposée par la FNCDG.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

Autorise le Président à signer, avec les autres centres de gestion de la région Nouvelle-Aquitaine, la nouvelle convention générale entre centres de gestion relative à la mutualisation des coûts des concours et des examens transférés du CNFPT vers les centres de gestion, telle que proposée par la FNCDG.

Autorise Monsieur le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20181010-13

Convention conférence des financeurs année 2018

Au titre de l'année 2017, dans le cadre de la conférence des financeurs, le Centre de gestion des Landes s'est vu attribuer par le Conseil départemental une dotation de 25 000 euros.

Cette somme a été exclusivement affectée au financement des achats réalisés par les CCAS et CIAS landais de matériels listés dans le cadre du programme « Aidants - aidés, une qualité de vie à préserver » porté par la CARSAT d'Aquitaine et soutenu par le Conseil départemental des Landes.

Au titre de l'année 2018, nos services ont déposé un nouveau dossier. Il s'agit de la continuation en 2018 du programme « Aidants - aidés, une qualité de vie à préserver », porté par la CARSAT d'Aquitaine et le Conseil départemental des Landes. Cette année, en plus de l'aide à l'acquisition de matériel en aide technique pour les CIAS, un soutien financier leur sera apporté dans la mesure où ils organiseront sur leur territoire la mise en place d'un spectacle de théâtre - forum proposé par la CARSAT d'Aquitaine, permettant la prévention des risques professionnels pour les agents, la prévention des chutes et le maintien à domicile pour les personnes âgées dépendantes. La subvention attribuée au CDG 40 sera de 35 000 euros, augmentée du reliquat de 2 773,64 euros de l'année 2017, soit un total de 37 773,64 euros.

Je vous propose d'autoriser le Président à procéder à la signature des conventions à intervenir dans le cadre de l'attribution et de l'utilisation de cette subvention.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

Autorise le Président à procéder à la signature des conventions à intervenir dans le cadre de l'attribution et de l'utilisation de cette subvention.

Autorise Monsieur le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20181010-14

Acquisition de consommables pour la maintenance de défibrillateurs

Les collectivités territoriales des Landes et leurs établissements possèdent à ce jour un parc de 450 défibrillateurs automatisés externes. Un nouveau groupement de commandes a été mis en place à la fin de l'année 2014 et a réuni à plus de 80 structures landaises. Au mois de janvier 2015, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes, coordonnateur en appui de l'Association des maires des Landes du dit groupement de commandes, a publié un nouveau marché visant à acquérir plus de 150 nouveaux défibrillateurs à compter du 20 juillet 2015.

Le Président expose qu'à la demande de l'AML et de nombreuses collectivités territoriales et de leurs établissements, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes a mis en place, par délibération prise en séance du 11 avril 2014, une nouvelle mission dédiée au service plan communal de sauvegarde (PCS). Cette nouvelle intervention à caractère temporaire et

exceptionnelle, prise en application de l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, qui est proposée aux collectivités et leurs établissements, prévoit notamment une « mission d'assistance maintenance des équipements » en vertu de l'article 2 point 3 de la convention d'adhésion au service PCS du CDG40 relative au schéma départemental défibrillateurs et aux exercices PCS.

Afin d'exercer pleinement ses missions de maintenance auprès des collectivités et de leurs établissements, le service PCS a besoin de disposer de matériels et produits afin d'assurer les opérations de maintenance préventive réglementairement déterminées.

Egalement, le Président expose que le service PCS du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes assure la maintenance préventive des défibrillateurs d'un nombre croissants de collectivités et établissements publics des Landes. Cette maintenance préventive suppose notamment le remplacement de consommables tels que des batteries et électrodes, dont les durées de vie sont limitées, mais également la cartographie et la géolocalisation de l'ensemble du parc des appareils. Il convient donc de passer un nouveau marché pour répondre à ces besoins.

En application de l'article L.2122-21-1 du code général des collectivités territoriales, le Président expose l'étendue des besoins à satisfaire et le montant prévisionnel du marché.

Les besoins exprimés portent exclusivement sur les éléments suivants :

- Acquisition de batteries et d'électrodes pour les défibrillateurs acquis dans le cadre des groupements de commandes passés en partenariat avec l'Association des maires des Landes afin d'assurer des opérations de maintenance préventive effectuées par le service PCS.

Le montant ne rendant pas obligatoire le lancement d'une procédure d'appel d'offres, une simple mise en concurrence selon la procédure des MAPA (marchés à procédure adaptée) de l'article 42-2° de l'ordonnance n° 2015-899 relative aux marchés publics pourrait être mise en œuvre. Ce marché sera exécuté par émission de bons de commandes prévus par les articles 78 et 80 du décret n° 2016-360 du 25 mars 2016.

La durée du marché est fixée à 2 ans.

Le montant prévisionnel global de ce marché est estimé à 84 725 € hors taxes.

Le Président propose donc au conseil d'administration de :

- L'autoriser à engager, selon la procédure adaptée, la mise en concurrence pour la dévolution du marché d'acquisition de consommables pour la maintenance de défibrillateurs relatifs aux besoins du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes ;
- L'autoriser à conduire la procédure d'attribution du marché et à désigner le candidat retenu ;
- L'autoriser à signer le marché avec l'entreprise retenue et toutes les pièces en découlant.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

Décide d'engager, selon la procédure adaptée, la mise en concurrence pour la dévolution du marché d'acquisition de consommables pour la maintenance de défibrillateurs pour le Centre de gestion.

Autorise le Président à conduire la procédure d'attribution du marché et à désigner le candidat retenu.

Autorise le Président à signer le marché avec l'entreprise retenue et toutes les pièces en découlant.

DCA-20181010-15

Convention attributive d'une aide européenne FEDER/FSE pour le développement de l'apprentissage (programme opérationnel FEDER-FSE « Aquitaine » 2014-2020)

L'apprentissage peine à s'enraciner dans les collectivités territoriales landaises. Ce phénomène semble particulièrement sensible dans les communes petites et moyennes : les collectivités territoriales affiliées obligatoirement au CDG40 (483 collectivités comptant moins de 350 agents titulaires et stagiaires) comptaient en effet seulement 36 apprentis dans leur effectif au 27 juin 2018 (concentrés dans 22 collectivités).

En raison d'un contexte propice (politique gouvernementale, financements dédiés, notamment en matière de handicap) le développement de l'apprentissage dans le département des Landes semble donc aujourd'hui une opportunité à laquelle le CDG40 peut contribuer en raison des missions qui lui sont confiées par la loi en matière d'emploi (promotion de l'emploi territorial, organisation des concours, observation de l'emploi, accompagnement des recrutements des collectivités) et de son expérience de terrain (notamment grâce au plan d'action suivi depuis 2012 pour la promotion des emplois d'avenir dans les collectivités).

La convention proposée par la Région Nouvelle-Aquitaine assise sur le programme opérationnel FEDER-FSE « Aquitaine » 2014-2020 couvrirait 55 % (62 082 €) du montant total estimé du projet de recrutement, de rémunération et de fonctionnement d'un développeur de l'apprentissage pour 3 ans (112 877 €).

Le recrutement prévu dans le cadre de ce projet permettrait la pérennisation pour 3 ans du poste malgré le départ en retraite le 1^{er} décembre de l'agent du CDG40 ayant assuré depuis 2014 le soutien des collectivités landaises en matière d'emplois d'avenir (dispositif « en extinction »).

Dans le cadre de cette convention, le CDG40 propose de poursuivre les 7 objectifs suivants :

1. Etablir un diagnostic des freins et des difficultés rencontrées pour développer l'apprentissage dans les collectivités territoriales du département (méconnaissance, complexité ressentie, coûts, faible couverture des CFA, etc.).
2. Développer la compétence d'un agent affecté à cette mission de promotion de l'apprentissage. L'agent du CDG40 s'inscrira dans tout dispositif de formation proposé par la Région Nouvelle-Aquitaine.
3. Mener de 2018 à 2020 une campagne continue de promotion et de sensibilisation (réunions d'information, publications, guides, fiches pratiques, etc.).
4. Mener de 2018 à 2020 des actions continues de prospection et de repérage des besoins auprès des employeurs locaux (basées notamment sur les travaux de GPEEC réalisées par le CDG40 traitant par exemple des métiers en tension ou des départs futurs en retraite).
5. Accompagnement technique et juridique des employeurs de 2018 à 2020 : pour le choix et le recrutement des candidats (en lien notamment avec les chambres consulaires et Pôle emploi) et pour la gestion administrative des contrats (mobilisation des aides financières, formalités administratives) et le suivi juridique de la « carrière » des apprentis (notamment pour toutes les questions liées au temps de travail, à l'absentéisme pour raison de santé ou encore aux fins de contrats anticipées) Le CDG40 développera et entretiendra un réseau de maîtres d'apprentissage (formation, suivi, évaluation) et pourra assurer l'interface avec les CFA (en jouant en particulier un rôle de médiation en cas de difficultés).
6. Accorder tout au long de cette période une attention spécifique au développement de l'apprentissage pour les personnes handicapées (en faisant en particulier le lien avec la convention de partenariat qui lie le CDG 40 au FIPHP depuis 2008).
7. Assurer un suivi quantitatif et qualitatif de l'activité (tableaux de bord, bilans réguliers, reporting, pistes d'amélioration, etc.).

La signature de cette convention créera des obligations pour le CDG40 :

➤ La fourniture de livrables :

Un bilan quantitatif de l'action : liste des employeurs contactés, nombre d'actions de promotion (salons, forums, collèges et lycées, etc.), nombre d'offres publiées et nombre d'offres pourvues, nombre de nouveaux contrats liés aux nouvelles formations de technologie avancée. Toutes ces informations seront déposées par le CDG40 sur la bourse de l'apprentissage et de l'alternance Nouvelle-Aquitaine.

➤ Le suivi d'indicateurs de réalisation :

· Nombre de projets liés à l'orientation et à la formation = 1

➤ Le suivi d'indicateurs de résultat immédiat :

- Taux de rupture dans les formations
- Taux de satisfaction des stagiaires qui ont bénéficié d'un conseil et/ou d'un accompagnement en matière d'orientation
- Taux de rupture en Apprentissage

En raison de l'intérêt pour les collectivités landaises que le CDG40 se dote de cette compétence de développeur de l'apprentissage, je vous propose d'autoriser le Président à signer la convention de financement ci-annexée.

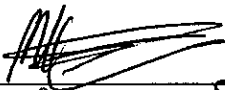

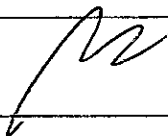
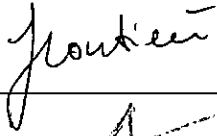
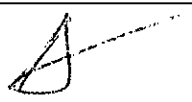
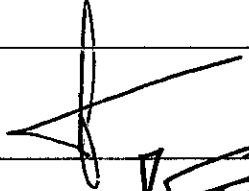
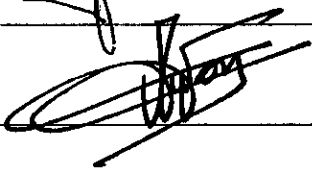
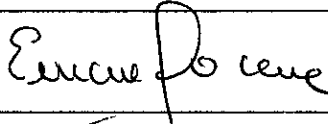


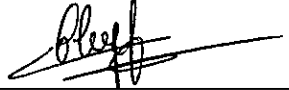
Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

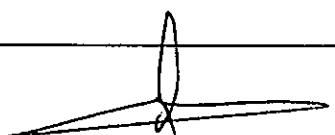
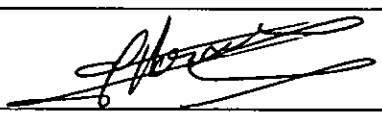
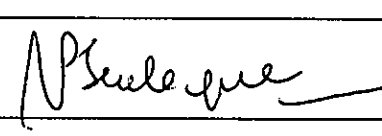
Autorise le Président à signer la convention attributive d'une aide européenne FEDER/FSE pour le développement de l'apprentissage (programme opérationnel FEDER-FSE « Aquitaine » 2014-2020).
Autorise Monsieur le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

L'ordre du jour étant épuisé, le Président demande si l'assemblée a encore des questions à poser.
Personne ne demandant plus la parole, la séance est levée à 11 h 00.

Fait à Mont-de-Marsan, le 10 octobre 2018

TITULAIRES

Madame Rose-Marie ABRAHAM Maire de Garrosse	
Monsieur Guy BERGES Président CC des Landes d'Armagnac	 <i>Louise A. FLORENCE</i>
Madame Danièle BEROT Maire d'Estibeaux	
Monsieur Jean-François BROQUERES Maire de Tartas	
Monsieur Paul CARRERE Conseiller départemental	
Madame Jeanne COUTIERE Maire de Maillères	
Monsieur Gilles COUTURE Maire de Geaune	
Madame Anne-Marie DETOUILLOU Maire de Gourbera	
Monsieur Jean-Claude DEYRES Maire de Morcenx	
Monsieur Alain DUDON Maire de Biscarrosse	
Madame Cathy DUPOUY-VANTREPOL CCAS de Mont-de-Marsan	
Monsieur Christian ERNANDORENA Maire de Parentis-en-Born	
Madame Maryvonne FLORENCE Maire de Le Frêche	
Monsieur Jean-Paul GANTIER Ville de Mont-de-Marsan	
Madame Véronique GLEYZE Maire de Pouydesseaux	

Monsieur Christian HARAMBAT Maire de Liposthey	
Madame Odile LAFITTE Conseillère départementale	
Monsieur André LAFITTE Maire d'Orist	
Monsieur Serge LANSAMAN Conseiller communautaire CC Chalosse Tursan	
Monsieur Jean-Marc LESPADE Maire de Tarnos	
Monsieur Jean-Yves MONTUS Conseiller municipal de Soustons	
Monsieur Gérard MOREAU Maire de Sabres	
Monsieur Francis PEDARRIOSSE CCAS de Dax	
Monsieur Jean-Louis PEDEUBOY Vice-président CC Cœur Haute Lande	
Madame Marie-Pierre SENLECQUE Maire de Le Sen	
Monsieur Serge TINTANE Maire de Parleboscq	
Monsieur Albert TONNEAU Maire de Linxe	