

L'an deux mille vingt et un, le vendredi 26 février à 10 heures, 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 Madame Jeanne COUTIERE, Maire de Maillères.

Etaient présents, outre la Présidente :

- Monsieur Hervé BOUYRIE, Maire de Messanges (pouvoir)
- Madame Patricia CASSAGNE, Maire de Lue
- Madame Rose-Marie ABRAHAM, Maire-adjointe de Morcenx
- Monsieur Gérard MOREAU, Maire de Sabres
- Madame Marie-Françoise NADAU, Maire de Parentis-en-Born
- Monsieur Joël BONNET, Maire de Saint-Pierre-du-Mont
- Monsieur Jean-Marc LESPARE, Maire de Tarnos
- Monsieur Frédéric POMAREZ, Maire de Mimizan
- Madame Anne-Marie LAILHEUGUE, Maire de Maylis
- Monsieur Christian DUCOS, Maire de Souprosse (pouvoir)
- Monsieur Gilles COUTURE, Maire de Geaune
- Madame Eva BELIN, Maire d'Ondres
- Monsieur Julien BAZUS, Maire de Saint-Paul-lès-Dax
- Madame Odile LACOUTURE, Maire de Grenade-sur-l'Adour
- Madame Frédérique CHARPENEL, Vice-présidente CC MACS
- Madame Pascale REQUENNA, Présidente CC Chalosse Tursan
- Monsieur Hicham LAMSIKA, ville de Mont-de-Marsan

Etaient absents, excusés et/ou suppléés :

- Madame Hélène LARREZET, Maire de Biscarrosse
- Monsieur Philippe SAES, Maire de Saint-Martin-d'Oney
- Monsieur Hikmat CHAHINE, Maire de Tercis-les-Bains
- Madame Fabienne LABY-FAUTHOUX, Maire de Poyanne
- Monsieur Philippe LATRY, Président CC Landes d'Armagnac
- Monsieur Paul CARRERE, Conseiller départemental
- Madame Odile LAFITTE, Conseillère départementale
- Madame Marie-Pierre GAZO, Vice-présidente CCAS MDM
- Monsieur Julien DUBOIS, Maire de Dax
- Madame Marylène HENAULT, Administratrice CCAS Dax

Assistait également à la réunion, Monsieur Yvan SAVARY, Directeur.

La séance est ouverte à 10 h 15.

Le procès-verbal de la séance en date du 30 novembre 2020 est adopté à l'unanimité.

## INTRODUCTION

L'article 33 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifié par le décret n° 2020-554 du 11 mai 2020, article 11 indique qu'au sein du centre de gestion « Un débat a lieu au conseil d'administration sur les orientations générales du budget, dans un délai de deux mois précédant l'examen de celui-ci. ».

Conformément à ces dispositions, le présent Rapport d'Orientation Budgétaire vous est proposé débouchant sur deux décisions : la première actant du débat sur le Débat et le second prenant acte du débat et du rapport.

Le document qui vous est présenté s'articule autour de trois parties :

Le cadre budgétaire national pour 2021 : contexte macro-économique et principales dispositions de la loi de finances 2021 pour le bloc local.

Les orientations budgétaires inscrites dans le contexte extrêmement évolutif de la réforme de la fonction publique après le vote de la loi du 6 août 2019 et les modifications législatives et réglementaires intervenues en 2020.

Les orientations budgétaires 2021 pour le CDG40 qui correspondent toujours, en grandes masses, à la continuité de l'offre de services proposée aux collectivités landaises qui s'adapte aux évolutions légales et au contexte particulier sanitaire et territorial, besoin des collectivités.

## PREMIÈRE PARTIE

### LE CONTEXTE ECONOMIQUE ET FINANCIER NATIONAL

L'économie française a été durement touchée par la crise du COVID-19 dès le premier semestre 2020. Le PIB a chuté de 13,7 % au second trimestre à la suite du confinement national instauré au printemps dernier.

Si toutes les composantes de la demande ont été affectées, certains secteurs ont été plus particulièrement touchés par la crise sanitaire : l'hébergement et la restauration, la fabrication d'équipements de transport (automobile et aéronautique) et les services de transport. Grâce à l'assouplissement des restrictions, l'activité économique française a fortement rebondi à l'été tout en restant inférieure à son niveau d'avant crise.

L'accélération des contaminations au cours du mois d'octobre a conduit à un nouveau confinement national entraînant là aussi un recul de l'activité économique. Toutefois, compte tenu de la progressivité des mesures de restriction imposées depuis fin septembre (fermeture des bars, couvre-feux locaux, confinement national) et de l'allègement des restrictions en termes de déplacement et d'activité (maintien des écoles ouvertes), l'impact économique a été moins fort qu'au cours du premier confinement.

La croissance française a chuté de -10,3 % en 2020. Sur le marché du travail, l'impact de la pandémie est d'ores et déjà impressionnant. Au premier semestre 2020, 715 000 personnes avaient déjà perdu leur emploi salarié. Afin de soutenir les entreprises et limiter la hausse du chômage, le gouvernement a adapté dès mars le dispositif d'activité partielle, qui a été largement sollicité. Son coût pour 2020 est estimé à 31 milliards € (1,3 % de PIB) et à 6,6 milliards € pour 2021. Malgré cela, le taux de chômage devrait culminer au-dessus de 11 % d'ici à la mi-2021.

Pour atténuer l'impact économique et social de la crise sanitaire, le gouvernement a accompagné le premier confinement d'un vaste ensemble de mesures d'urgence. Ces mesures ont été conçues pour soutenir les ménages (en préservant leur emploi et la majeure partie de leurs revenus grâce au chômage partiel), soutenir les entreprises (en renforçant leur trésorerie par le biais de facilités de

crédit) et soutenir certains secteurs d'activité les plus durement touchés par l'épidémie (tels que le tourisme, l'automobile et l'aéronautique).

Au-delà de ces mesures d'urgence, le plan de relance initié en septembre 2020 de 100 milliards € (soit 4,3 % du PIB) financé à hauteur de 40 milliards € par l'Europe, vise à soutenir l'activité et minimiser les effets potentiels à long terme de la crise sanitaire. Sous le double effet de la baisse de l'activité et d'interventions publiques massives en raison de la crise sanitaire, le déficit public devrait atteindre 11,3 % du PIB en 2020, tandis que la dette publique s'élèverait à 119,8 % du PIB. Les finances publiques ont été fortement affectées par la crise économique et sanitaire liée à l'épidémie, à la fois sous l'effet de la dégradation de l'environnement macroéconomique et des mesures de soutien d'ampleur.

L'année 2021 sera marquée par la mise en œuvre du plan de relance, qui a pour objectif le retour de la croissance économique et l'atténuation des conséquences économiques et sociales de la crise. En 2021, le déficit public se réduirait pour atteindre 6,7 % du PIB, soit une amélioration de 3,5 points de PIB par rapport à 2020 (10,2 % du PIB).

### **La Loi de Finances 2021**

La Loi de finances pour 2021 est largement consacrée à la relance de l'économie. Elle déploie le plan "France relance" de 100 milliards d'euros annoncé en septembre 2020, pour répondre à la récession provoquée par l'épidémie de COVID-19. Elle acte la baisse des impôts dits "de production" pour les entreprises à hauteur de 10 Md€. Elle contient également 20 milliards d'euros de dépenses d'urgence pour les secteurs les plus touchés par la crise (restauration, événementiel, loisirs, sport, soutien au secteur de la montagne ...) et au profit des jeunes. A ces mesures s'ajoutera la poursuite de la suppression progressive de la taxe d'habitation sur les résidences principales à celle de baisse du taux d'impôt sur les sociétés. Pour 2021, le texte table sur une prévision de croissance de +6%, un déficit public à 8,5% du PIB (après 11,3% en 2020) et une dette publique à 122,4% du PIB (après 119,8% en 2020).

#### Les 4 mesures principales de la loi de finances

##### **1. Inciter les collectivités à une croissance plus verte**

Présenté en même temps que le PLF pour 2021, le Gouvernement a pour la première fois dévoilé son premier « budget vert ». Ceci sous-entend une nouvelle classification des dépenses (budgétaires comme fiscales) en fonction de leur impact sur l'environnement et une identification des ressources publiques à caractère environnemental, permettant d'évaluer la comptabilité du budget aux engagements de la France, en particulier l'accord de Paris. Cette nouveauté vient marquer l'objectif fort de faire de la croissance verte un enjeu pour les collectivités locales, traduit dans la LF 2021 à travers plusieurs dispositions phares.

La priorité du Gouvernement est donnée à la rénovation énergétique des logements avec le dispositif « Ma Prime Rénov » mais également à celle des bâtiments publics et privés. Le plan de relance consacre 4 Md€ à la rénovation énergétique dont 1Md€ au bloc communal.

Les dispositions tendent également à favoriser la mobilité verte par l'achat de véhicules propres et le développement des énergies renouvelables dans les transports et un soutien à l'accélération du plan vélo et à l'économie circulaire.

##### **2. Renforcer la compétitivité**

Avec la baisse des impôts de production : la Contribution Economique Territoriale (CET) composée de la Cotisation Foncière des Entreprises et de la Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises (CVAE) et la Taxe Foncière sur les Propriétés Bâties seront concernées. Cette baisse bénéficiera aux entreprises industrielles et facilitera la croissance des PME, principales sources de créations d'emplois dans les territoires, avec le soutien à l'export et le renforcement des fonds propres et des financements des entreprises.

##### **3. Soutenir l'emploi et les compétences et garantir la cohésion sociale et territoriale**

Par l'activité partielle de droit commun ou de longue durée dont l'objectif est de donner une meilleure visibilité aux salariés et aux employeurs et ainsi prévenir les licenciements économiques.

Par l'aide aux employeurs de contrats de professionnalisation et l'apprentissage.

Par l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans (aide attribuée aux entreprises quelles que soient leur taille).

#### **4. Poursuivre la mise en œuvre des priorités du quinquennat**

En renforçant les missions régaliennes et stratégiques de l'Etat par un renforcement de la justice de proximité.

En transformant l'action publique en poursuivant la suppression des taxes à faible rendement et en stabilisant les effectifs de l'Etat et de ses opérateurs.

### **L'ESSENTIEL DE LA LOI DE FINANCES POUR 2021 POUR LE BLOC COMMUNAL**

#### **La baisse des impôts de production**

Afin de réduire le montant de l'impôt auprès des contribuables économiques, la LFI 2021 met en œuvre trois mesures majeures :

1. La réduction de la part de CVAE affectée aux Régions permettant ainsi une réduction des taux appliqués dans le barème de calcul de la CVAE.
2. La réduction de moitié de la cotisation foncière des entreprises (CFE) et de la Taxe sur le foncier Bâti (TFPB).
3. L'abaissement du plafonnement de la CET de 3 % à 2 % afin d'éviter tout effet d'éviction.

Le produit global perçu à l'échelle nationale sera ainsi réparti, à compter de 2021, entre les départements et le bloc communal à hauteur, respectivement de 47% et 53%, sans impact sur leurs niveaux de recettes.

Les régions seront compensées par une part complémentaire de la TVA assurant une compensation en 2021 égale au montant de la CVAE qu'elles ont touché en 2020. De son côté, le bloc communal percevra une dotation via un nouveau prélèvement sur les recettes de l'Etat, à hauteur de 3,3 Md€ ; qui évoluera en fonction des bases des entreprises industrielles, mais qui ne tiendra pas compte des éventuelles hausses de taux.

#### **La poursuite d'une logique partenariale avec les collectivités locales**

Dans la lignée des dispositifs de soutien aux recettes des collectivités votés dans la troisième loi de finances rectificative pour 2020, la loi de finances pour 2021 accompagne les collectivités dans la relance. Le Gouvernement entend placer les collectivités locales au cœur de la relance économique.

#### **Des dotations stables pour l'exercice 2021**

La Loi de finances 2021 prévoit 53,93 Md€ de concours financiers aux collectivités territoriales et 51,71 Md€ en excluant les mesures de périmètre et de transfert (-2,26 Md€). Cette dernière enveloppe comprend notamment :

- 26,756 Md€ au titre de la DGF (18,3 Md€ pour le bloc communal)
- 4,54 Md€ de TVA affectée aux régions et départements

Les dotations d'investissement sont maintenues au niveau de 2020 avec 2 Md€ pour les DETR (1,046 Md€), DSIL (570 M€), DPV (150 M€) et DSID (212 M€).

Cependant, un milliard d'euros d'autorisation d'engagement supplémentaire sur la dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) est entérinée à travers le plan de relance (LFR 3 pour 2020).

Comme en 2019 et 2020, les enveloppes de DSU et DSR seront abondées de 90 M€ chacune.

#### **Un volet fiscal conséquent**

La réforme de la fiscalité locale se poursuit en 2021, avec la suppression du premier tiers de taxe d'habitation (30 %) pour les 20 % de contribuables les plus aisés à compter de 2021 (2,4 Md€).

Transfert de la TFPB des départements aux communes et d'une fraction de TVA aux départements et EPCI pour compenser la perte de TH au 01/01/2021.

De plus, la neutralisation des effets de la réforme sur les potentiels fiscaux et les indicateurs financiers est intégrée à la péréquation 2021 afin d'éviter une déstabilisation de la péréquation financière entre collectivités

La suppression d'impôts économiques locaux dans le cadre du Plan de Relance s'établit à 10,1 Md€, se décomposant de la manière suivante :

- 7,25 Md€ de CVAE compensés par de la TVA pour les Régions
- 1,75 Md€ de TFPB et 1,54 Md€ de CFE sur les sites industriels, soit -3,3 Md€ pour les communes et EPCI compensés par un prélèvement sur recettes de l'État évolutif selon les valeurs locatives
- Abaissement du taux de plafonnement de la CET (CVAE+CFE), de 3% à 2% de la valeur ajoutée.
- Nationalisation de la gestion de la taxe locale sur la consommation finale d'électricité (TCFE) :
  - Alignement au 01/01/2021 des dispositifs juridiques, notamment des tarifs, de la taxe intérieure et des taxes communales et départementales ;
  - Transfert à la DGFIP de la gestion de la TICFE et des TDCFE au 01/01/2022 et 2<sup>e</sup> alignement pour les TCCFE ;
  - Transfert à la DGFIP de la gestion des TCCFE au 01/01/2023.

#### **Les autres mesures prévues**

- La reconduction en 2021 (pour les seules recettes fiscales) de la clause de sauvegarde qui protège cette année les budgets des communes et intercommunalités les plus affectées par la crise à hauteur de 200 millions d'euros.
- La création d'un mécanisme de garantie, en 2021, pour les droits de mutation à titre onéreux (DMTO) des communes de moins de 5.000 habitants qui ne sont pas classées station de tourisme.
- La prise en charge par l'Etat de la moitié du coût des abandons de loyers consentis par les collectivités au profit des entreprises louant des locaux qui leur appartiennent.
- Au 01/01/2021, lancement de la 1<sup>ère</sup> étape de l'automatisation de la gestion du FCTVA qui s'appliquera pour les collectivités territoriales qui reçoivent le FCTVA l'année de la réalisation de la dépense.

## **DEUXIÈME PARTIE**

### **LE CONTEXTE PARTICULIER DU DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (JO du 7 août 2019 et rectificatif JO du 7 septembre 2019) pèse très fortement sur les orientations stratégiques du CDG40 en général, sur celles relatives à sa construction budgétaire en particulier, tant pour l'année 2021 que pour celles à venir.

En effet, les éléments de réforme sont d'une ampleur telle que la fonction publique territoriale n'en a jamais connu depuis sa création en 1984.

Les effets de cette Loi plus quelques réformes complémentaires ou changements législatifs et réglementaires produiront également des effets en **2021**.

Pour mémoire, la loi du 6 août fait suite :

- A la concertation engagée entre les organisations syndicales et les employeurs publics sur les quatre thèmes définis lors du comité interministériel de la transformation publique du 1<sup>er</sup> février 2018 (dialogue social, recours au contrat, rémunération et mobilité) ;

- A l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 ;
- A la mission de modernisation de la fonction publique territoriale confiée par le premier ministre au secrétaire d'Etat en charge de la fonction publique, en lien avec le président du CSFPT.

Comptant 95 articles, le texte aborde notamment les thèmes suivants pour la fonction publique territoriale.

### **Agents contractuels**

Le recours au contrat est élargi dans les conditions suivantes, *emplois permanents* :

- Emplois des catégories B et C (et non plus exclusivement de catégorie A) lorsque la nature des fonctions ou des besoins du service justifie le recours à un agent contractuel.
- Emplois des communes de moins de 1000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants.
- Le seuil du mi-temps est supprimé dans les collectivités de cette strate démographique qui pourront recruter sur tous les emplois à temps complet ou à temps non complet, quelle que soit leur durée.
- Emplois à temps non complet inférieurs à 50 % du temps complet.
- Cette possibilité réservée jusqu'alors aux communes et groupements de communes de moins de 1000 habitants est étendue à toutes les collectivités, sans considération de seuil démographique.
- Emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants dans les 3 ans suivant leur création (prolongation possible jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant la création).

Dans toutes ces hypothèses figurant dans l'article 3-3 de loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, le contrat est conclu pour une durée de 3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans et pour une durée indéterminée au-delà.

### **Remplacement**

La liste des congés de fonctionnaires susceptibles de donner lieu à un remplacement a été allongée : tous les congés de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ainsi que le CITIS de l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 sont visés. En outre, sont désormais mentionnées de nouvelles situations de non-activité : détachement de courte durée ou pour stage, disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales.

Emplois fonctionnels à recrutement direct dans les communes et les EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants (au lieu de 80 000 habitants pour les emplois de DGS et de DGST et de 150 000 habitants pour les emplois de DGAS).

Pour tous les emplois fonctionnels à recrutement direct, la nomination ne peut être prononcée que par un CDD et la reconduction de ce dernier ne peut donner lieu à la conclusion d'un CDI.

### **Emplois non permanents**

Contrat « de projet » pour la conduite d'opérations spécifiques de catégories A, B ou C.

La durée de ce nouveau CDD est d'un an minimum et de 6 ans maximum (renouvelable dans la limite de 6 ans). Le contrat est rompu si le projet arrive à son terme ou qu'il ne peut aboutir.

La durée du contrat n'est pas prise en compte dans les services publics requis pour l'accès au CDI, en application de l'article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Tout en élargissant certains cas autorisés de recours aux agents contractuels, la loi prévoit la définition par décret de procédures de recrutement permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics. Sont concernés tous les emplois permanents (art. 15, décret d'application) y compris les emplois fonctionnels à recrutement direct, à l'exclusion des emplois de DGS (art. 15 et 16-II, décret d'application). Par ailleurs, la portabilité du CDI est étendue aux cas de mobilité entre les trois versants

de la fonction publique : une collectivité territoriale peut recruter d'emblée en CDI, sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un agent contractuel bénéficiaire d'un CDI au sein d'une autre fonction publique dans la même catégorie hiérarchique. Le maintien possible de la nature indéterminée de l'engagement s'applique également lorsque le nouveau contrat conclu sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 est proposé par la collectivité qui employait déjà l'agent en CDI dans la même catégorie hiérarchique (art. 71-II, application immédiate).

S'agissant de la fin de fonctions, la loi permet :

- La rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée dont les modalités, à la différence de celles des fonctionnaires, relèveront exclusivement du domaine réglementaire (art. 72-3, décret d'application) ;
- Le versement d'une indemnité de fin de contrat (« prime de précarité ») pour les contrats sur emplois permanents ou non des articles 3 à 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (à l'exclusion des recrutements sur emplois saisonniers ou sur contrats de projet) de courte durée (inférieure ou égale à un an) et rémunérés en deçà d'un plafond fixé par décret (art. 23-II et IV, décret d'application, applicable aux contrats conclus à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2021**).

Par ailleurs, la nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire des agents contractuels (recrutés sur le fondement de l'article 3-2 ou 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) avant le terme de leur contrat en cas de réussite au concours cesse d'être une obligation et devient une faculté pour l'employeur. La nomination prononcée en pareil cas n'a plus à être précédée d'une déclaration de vacance de l'emploi concerné, ni de sa publicité (art. 24, application immédiate). De plus, les conseils de discipline de recours des agents contractuels sont supprimés (art. 32-II et 94-XI, application aux sanctions prononcées à compter du 7 août 2019 : les sanctions prononcées avant cette date peuvent faire l'objet d'un recours devant le conseil de discipline de recours dans les conditions jusqu'alors en vigueur). Enfin, lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique, les commissions consultatives paritaires (CCP) ne seront plus organisées par catégorie (art. 12 et 94-II).

### **Carrière et mobilité**

L'avis préalable de la commission administrative paritaire (CAP) est supprimé en matière :

- D'avancement de grade et de promotion interne, à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2021** ;
- De mutation et de mobilité, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 (art. 10-III, 30-II et 94-IV et VIII). Cette évolution s'accompagne de la création de lignes directrices de gestion qui définissent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. Les lignes directrices de gestion déterminent également la « stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines », notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Les lignes directrices de gestion sont arrêtées :

- Par l'autorité territoriale. Par dérogation, les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne sont arrêtées par le président du centre de gestion pour les collectivités affiliées ;
- Après avis de la nouvelle instance chargée des questions collectives (comité social territorial). S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, le centre de gestion recueillera l'avis de son propre comité social territorial, puis celui des comités sociaux territoriaux des collectivités affiliées ;
- A partir des éléments et données rassemblés dans le rapport social unique (RSU) en lieu et place des rapports sur l'état de la collectivité (bisannuel), l'égalité professionnelle, les mises à disposition et le handicap (art. 4-II, 5-I, 30-II, décret d'application).

La première application des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours aura lieu dans le cadre de l'élaboration des décisions individuelles d'avancement de grade et de promotion interne prises au titre de l'année 2021. Avant la création des comités sociaux territoriaux en 2022, ce sont les comités techniques (CT) qui seront compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion à compter de la publication d'un décret d'application et jusqu'au prochain

renouvellement des instances (art. 94-II et VIII). Le RSU est présenté tous les ans par l'autorité territoriale à l'organe délibérant après avis du comité social territorial. Il contient les éléments et données relatifs notamment à la GPEC, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, à l'égalité professionnelle, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap ainsi qu'à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail (QVT). Il intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes (art. 4-II, 5-I, II et VII, 80-III, décret d'application, entrée en vigueur fixée au **1<sup>er</sup> janvier 2021**). Le RSU est réalisé à partir d'une base de données sociales recueillies à l'aide d'un portail numérique mis à disposition des collectivités par les centres de gestion (art. 5-I et VII, décret d'application, entrée en vigueur fixée au **1<sup>er</sup> janvier 2021**). En contrepartie de la suppression de la consultation préalable obligatoire des CAP en matière de carrière et de mobilité, les fonctionnaires se voient reconnaître la possibilité de se faire accompagner par un représentant syndical désigné par l'organisation représentative de leur choix dans l'exercice de recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables relatives à l'avancement de grade, à la promotion interne (prises à compter de l'année 2021) et aux mutations internes (prises à compter de l'année 2020). En outre, les lignes directrices de gestion seront communiquées aux agents par l'autorité territoriale, et leur mise en œuvre fera l'objet d'un bilan sur la base des décisions individuelles devant le comité social territorial (art. 4-II, 10-III, 94-IV, décret d'application).

### Évaluation professionnelle

L'autorité territoriale se verra reconnaître la possibilité de porter des observations sur le compte rendu de l'entretien professionnel. Une information sur le compte personnel de formation (CPF) devra être apportée lors de l'entretien professionnel. La saisine de la CAP interviendra uniquement à la demande du fonctionnaire en vue d'obtenir la révision du compte rendu de l'entretien professionnel (art. 27-III et 94-VII : **applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2021** aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020).

### Organismes consultatifs

Lors du prochain renouvellement des instances en 2022, un nouvel organe consultatif, le comité social territorial (CST) issu de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) actuels, sera créé pour débattre de sujets d'intérêt collectif dans chaque collectivité et, pour les communes et les établissements affiliés employant moins de 50 agents, auprès de chaque centre de gestion (art. 4-II, 5-I et II, 30-II, 80-I, 94-II, décret d'application). Dans les collectivités employant 200 agents au moins et dans les services départementaux d'incendie et de secours sans condition d'effectifs, cette nouvelle instance devra comprendre une formation spécialisée dédiée aux questions d'hygiène, de santé et de conditions de travail (formation spécialisée « santé-sécurité » au sein du CST). Plusieurs dispositions transitoires concernant le fonctionnement et les compétences du CT et du CHSCT sont prévues pour la période comprise entre la « publication des dispositions réglementaires prises en application de la loi » et le prochain renouvellement général des instances (décembre 2022) :

- Le CT sera seul compétent pour examiner les questions relatives aux projets de réorganisation de service ;
- Le CT et le CHSCT pourront être réunis conjointement afin d'examiner des questions communes. L'avis rendu par la formation conjointe remplacera ceux du CT et du CHSCT ;
- Le CT sera compétent pour examiner les lignes directrices de gestion et le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (art. 94-II). La compétence du CST pour connaître des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours s'articule avec le recentrage des attributions des CAP qui prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. En conséquence, jusqu'au 31 décembre 2020, les attributions de la CAP ne sont pas modifiées sauf en ce qui concerne les décisions relatives aux mutations et aux mobilités qui cessent de relever de la compétence de l'instance dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020.



Compte tenu de la nouvelle rédaction de l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984, les CAP resteront compétentes à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, pour :

- Le licenciement au cours de la période de stage en cas d'insuffisance professionnelle ;
- Le refus opposé à une demande de temps partiel ou les litiges relatifs à l'exercice du temps partiel ;
- Le licenciement en cas de refus de trois postes successifs pour le fonctionnaire mis en disponibilité en vue de sa réintégration ;
- La demande de révision de compte rendu d'entretien professionnel ;
- Le refus de démission ;
- Les sanctions disciplinaires ;
- Le licenciement pour insuffisance professionnelle. Un décret déterminera les autres décisions pour lesquelles l'avis préalable des CAP demeurera obligatoire (art. 10-iii et iv, 27-iii, 94-iv).

En vue du prochain renouvellement général des instances, la loi prévoit, en outre :

- La suppression des groupes hiérarchiques au sein des CAP : les fonctionnaires d'une catégorie examineront les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie mais sans distinction de cadres d'emplois et de grade ;
- La possibilité de créer des CAP communes à plusieurs catégories hiérarchiques en cas d'insuffisance d'effectifs. La parité numérique des CAP communes à plusieurs catégories de fonctionnaires est garantie par la loi (art. 10-III et 94-IV). Enfin, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 est complétée afin de préciser la procédure de droit commun permettant d'organiser les instances de dialogue social (CAP, CCP et CST) en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics (art. 13, 94-II, application lors du prochain renouvellement général des instances).

### **Temps de travail et autorisations d'absence**

La loi abroge le fondement légal ayant permis le maintien de régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1607 heures) : les collectivités concernées disposeront d'un an à compter du renouvellement général de leur assemblée pour redéfinir par délibération des règles relatives au temps de travail de leurs agents conformes à la réglementation (art. 47, application au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier suivant la délibération définissant les nouvelles règles relatives au temps de travail).

Le télétravail pourra être organisé sur une période ponctuelle et non plus exclusivement régulière (art. 49). La liste des autorisations d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux, ainsi que leurs modalités d'octroi, seront précisées par un décret pour les fonctionnaires comme pour les agents contractuels des trois versants de la fonction publique (art. 45, décret d'application).

L'aménagement horaire pour le fonctionnaire allaitant son enfant fait l'objet d'une disposition législative spécifique. Cette possibilité s'exercera sous réserve des nécessités du service pendant la première année suivant la naissance de l'enfant, dans la limite d'une heure par jour (art. 46, décret d'application).

### **Rémunération**

La journée de carence n'est plus appliquée aux congés de maladie accordés entre la déclaration de grossesse et le congé de maternité (art. 84, application immédiate). Le partage du supplément familial de traitement (SFT) en cas de garde alternée sur demande conjointe des parents ou en cas de désaccord sur la désignation du bénéficiaire est inscrit dans le statut général (art. 41).

La loi prévoit également que le régime indemnitaire doit être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant, sans préjudice des modulations en fonction de l'engagement professionnel et des résultats collectifs (art. 29, application immédiate).

Afin de favoriser la mobilité inter fonctions publiques, la contribution employeur versée ou remboursée par la collectivité territoriale auprès de laquelle un fonctionnaire de l'État est détaché ou mis à disposition pour la constitution de ses droits à pension (74.28 % depuis 2013) pourra être abaissée par décret. Cette mesure s'appliquera aux fonctionnaires de l'Etat dont le détachement ou la mise à disposition est prononcé ou renouvelé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 (art. 66 et 94-XV, décrets d'application).

Pour renforcer la transparence salariale dans la haute fonction publique, les collectivités les plus importantes (régions, départements, communes de plus de 80 000 habitants et EPCI à fiscalité propre de même taille) ont l'obligation de publier chaque année sur leur site internet la somme des dix plus hautes rémunérations ainsi que la répartition entre les hommes et les femmes de ces dix plus importantes rémunérations (art. 37, application immédiate).

### **Positions administratives**

Conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle, les droits à avancement sont maintenus pendant le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière au titre de l'une des deux positions ou des deux. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le cadre d'emplois (art. 85-II). La limite de 5 ans s'applique également lorsqu'au cours de sa carrière, le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant et d'une période de disponibilité au cours de laquelle ses droits à l'avancement sont maintenus en raison de l'exercice d'une activité professionnelle. Les conditions de réintégration après disponibilité de droit pour suivre le conjoint (au sens large) seront fonction de la durée de la disponibilité. La réintégration au besoin en surnombre pendant un an, suivie d'une éventuelle prise en charge, sera réservée aux fonctionnaires dont la durée de disponibilité de droit pour suivre le conjoint n'a pas excédé 3 ans. Au-delà de cette durée, la réintégration ne sera de droit qu'à la troisième vacance d'emploi (art. 74, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2020 : la durée des périodes de disponibilité antérieures à cette date est prise en compte). Le régime du détachement fait l'objet de plusieurs aménagements. Dans le cas où un fonctionnaire territorial, déjà en détachement dans un cadre d'emplois ou un emploi, est éligible à la promotion interne, la loi permet le maintien en détachement pour la durée du stage à la condition que le premier détachement « aurait légalement pu intervenir si l'agent avait été titularisé dans son nouveau cadre d'emplois » (art. 70).

En cas d'externalisation d'un service vers une personne morale de droit privé, la loi prévoit un cas de détachement d'office sous contrat de droit privé à durée indéterminée (art. 76, décret d'application). La procédure de fin de détachement sur un emploi fonctionnel est complétée. Le fonctionnaire est autorisé à rechercher une nouvelle affectation, « en mobilisant à cette fin, les moyens de la collectivité », au cours du délai de 6 mois suivant la nomination de l'agent ou la désignation de l'autorité territoriale pendant lequel il ne peut être mis fin au détachement. L'autorité territoriale et l'agent peuvent conclure un protocole dont l'objet est double :

- Prendre acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel ;
- Organiser la « période de transition » des 6 mois : mission, gestion du temps de travail, moyens, rémunération, obligations du fonctionnaire en matière de formation et de recherche d'emploi, accompagnement de l'autorité territoriale en faveur de la mobilité (art. 77, application immédiate).

### **Protection sociale**

La loi contient plusieurs habilitations du gouvernement à prendre, par voie d'ordonnances, des dispositions législatives pour réformer les règles concernant :

- La protection sociale complémentaire ;
- Les instances médicales, la médecine agréée et de prévention ;
- L'aptitude physique, les différents congés ou positions statutaires pour maladie ;
- Le temps partiel thérapeutique et le reclassement ;

- Les congés liés à la parentalité (congé pour maternité ou pour adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé de naissance) et à l'accompagnement des proches aidants. Le délai d'habilitation est fixé à 15 mois pour les deux premiers thèmes et à 12 mois pour les trois derniers (art. 40).

En outre, la loi a d'ores et déjà prévu :

- La possibilité de suivre une formation ou un bilan de compétences pendant les congés de maladie, sur la base du volontariat et avec l'accord du médecin traitant (art. 40-iii) ;
- L'extension de la période de préparation au reclassement (PPR) aux agents dont l'état de santé se dégrade, avant le constat définitif de leur inaptitude (art. 40-iii) ;
- La possibilité pendant la PPR d'être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission auprès d'une autre collectivité dans le cadre de l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (art. 40-iii) ;
- L'institution d'un entretien de carrière pour les emplois présentant des risques d'usure professionnelle (art. 40-iii, décret d'application) ;
- Le principe de la mutualisation par les centres de gestion, des services de médecine préventive, de médecine agréée et de contrôle entre les trois versants de la fonction publique (art. 40-iii) ;
- Le fondement juridique permettant aux centres de gestion de créer des services de médecine agréée et de contrôle (art. 40-iii) ;
- La création du congé de proche aidant dans le statut des fonctionnaires.

Ce congé (3 mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière) permet à un fonctionnaire de s'absenter lorsqu'un membre de sa famille mentionné par l'article L.3142-16 du code du travail (jusqu'au 4<sup>e</sup> degré ou toute personne âgée ou handicapée avec laquelle il entretient des « liens étroits et stables ») souffre d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Fractionnée ou prise sous la forme d'un temps partiel, la période concernée n'est pas rémunérée mais assimilée à une période de services effectifs et, prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension (art. 40-III).

### **Rupture conventionnelle pour les fonctionnaires**

La cessation définitive des fonctions pourra résulter d'une rupture conventionnelle entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire titulaire qui donnera lieu au versement d'une indemnité (dont le montant minimum sera fixé par décret) et ouvrira droit aux allocations chômage. L'indemnité devra être remboursée en cas de recrutement, dans les 6 ans suivant le départ, en qualité d'agent public au sein de la collectivité ou de l'établissement d'origine ou d'un employeur ayant un lien étroit avec la collectivité ou l'établissement d'origine (CCAS pour une commune, par exemple). La rupture conventionnelle ne concernera ni le fonctionnaire ayant droit à une pension à taux plein, ni le fonctionnaire détaché sur contrat (art. 72-I, II et IV, décrets d'application, expérimentation applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025).

### **Discipline**

Plusieurs modifications sont introduites en ce qui concerne :

- Le recours disciplinaire : suppression des conseils de discipline de recours (CDR) (art. 32-II et 94-XI), application aux sanctions prononcées à compter du 7 août 2019 : les sanctions prononcées avant cette date peuvent faire l'objet d'un recours devant le CDR dans les conditions jusqu'alors en vigueur) ;
- La composition du conseil de discipline : suppression des groupes hiérarchiques (art. 31-III, 94-IX, application après le prochain renouvellement général des instances) ;
- L'échelle des sanctions : introduction de la radiation du tableau d'avancement dans les sanctions du 2<sup>e</sup> groupe. Cette nouvelle sanction peut être prononcée à titre principal ou à titre complémentaire des sanctions des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> groupes (art. 31-III) ;

- La révocation du sursis : une exclusion temporaire de fonctions (ETF) du 1<sup>er</sup> groupe peut désormais entraîner la révocation du sursis d'une ETF prononcée précédemment avec sursis (art. 31-III) ;
- La rétrogradation et l'abaissement d'échelon : précisions sur la portée de ces sanctions (art. 31-III, application immédiate) ;
- L'effacement du dossier administratif des sanctions du 2<sup>e</sup> et du 3<sup>e</sup> groupe : redéfinition des conditions et simplification de la procédure (art. 31-III, application immédiate) ;
- La protection des témoins dans le cadre d'une procédure disciplinaire (art. 31-I, application immédiate).

### **Droit de grève dans la fonction publique territoriale**

La loi crée les conditions dans lesquelles peut s'exercer la faculté de négocier un accord local pour la continuité du service public en cas de grève (art. 56, application immédiate). Ce nouveau cadre juridique définit :

- Les participants : l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances consultatives de la collectivité ;
- Les services publics locaux concernés : collecte et traitement des déchets des ménages, transport public de personnes, aide aux personnes âgées et handicapées, accueil des enfants de moins de trois ans, accueil périscolaire, restauration collective et scolaire à la condition que l'interruption de ces services contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique ou aux besoins essentiels des usagers ;
- L'objet de la concertation : déterminer les fonctions et le nombre d'agents indispensables à la continuité du service public ainsi que les conditions d'organisation du travail et d'affectation des agents présents ;
- La conclusion de la négociation : signature d'un accord entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales représentatives, puis approbation de celui-ci par l'organe délibérant.
- A défaut de conclusion d'un accord dans les 12 mois suivant le début des négociations, l'organe délibérant est compétent pour déterminer les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables à la continuité du service public.

En outre, la loi prévoit :

- Un délai de prévenance de 48 heures comprenant au moins un jour ouvré (« déclaration individuelle de grève ») ;
- L'obligation pour l'agent qui revient sur son intention de participer à la grève ou décide de reprendre le service au cours du mouvement, d'en informer l'autorité territoriale au plus tard 24 heures avant, selon le cas, l'heure prévue de sa participation ou l'heure de sa reprise ;
- La possibilité pour l'autorité territoriale d'imposer une cessation du travail dès la prise de service et jusqu'au terme de ce dernier (durée minimum de cessation du travail) pour prévenir le risque de désordre manifeste occasionné par la grève en cours de service.

Le manquement à l'une de ces trois obligations est passible de sanctions disciplinaires.

### **Contrôle déontologique et cumul d'activités**

Dans un souci de rationalisation, la loi prévoit :

- De transférer à la HATPV les compétences de la commission de déontologie ;
- De limiter la saisine directe de la future haute autorité aux emplois et fonctions les plus sensibles dont la liste sera fixée par décret ;
- De « déconcentrer » le contrôle déontologique pour les autres emplois au niveau de l'autorité territoriale. En cas de doute, il lui appartiendra de saisir le référent déontologue et c'est seulement lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute que l'autorité territoriale saisira la HATPV. Cette procédure différenciée selon la nature de l'emploi concerné s'appliquera en cas de départ vers le secteur privé (« pantouflage ») ou de création ou reprise d'entreprise (cumul d'activités). En outre, un contrôle déontologique est instauré lorsqu'un

agent, fonctionnaire ou agent contractuel, est réintégré ou recruté dans la fonction publique après avoir exercé une activité privée lucrative au cours des trois dernières années (« rétro-pantouflage »).

Ce nouveau cas de contrôle relèvera :

- De la HATPV pour les emplois de DGS des régions, des départements, des communes et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
- De l'autorité territoriale avec l'appui, en cas de doute, du référent déontologue et de la HATPV pour les autres emplois sensibles dont la liste sera fixée par décret. Enfin, s'agissant du cumul d'activités, la durée maximum pendant laquelle un agent public peut être placé en temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise est allongée de deux à trois ans, l'autorisation pouvant être renouvelée pour une durée d'un an (soit quatre ans au total). L'ensemble de ces dispositions (art. 34-I, 35, décrets d'application) entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2020. A titre transitoire, il est prévu que :
  - Les demandes d'avis formulées à la commission de déontologie jusqu'au 31 janvier 2020 sont examinées selon les dispositions actuelles ;
  - Les demandes présentées à compter du 1<sup>er</sup> février 2020 seront examinées par la HATPV, dans les conditions prévues par la loi (art. 94-xii).

### **Police municipale**

Les statuts particuliers de la filière police municipale pourront prévoir une dispense totale ou partielle de la formation initiale à raison de l'expérience professionnelle (art. 60, décret d'application).

La loi prévoit également les conditions dans lesquelles pourront être accordées des promotions exceptionnelles aux agents de police municipale ayant accompli un acte de bravoure ou ayant été blessés dans l'exercice de leurs fonctions (art. 44, décret d'application).

### **Fonctionnaires à temps non complet**

Les conditions de création des emplois permanents à temps non complet seront uniformisées, quels que soient la quotité de travail (inférieure ou égale à 50 % de la durée légale), la nature de l'emploi, la taille de la collectivité et le nombre d'emplois créés (art. 21-I, 94-V, décret d'application).

### **Égalité professionnelle**

De nouvelles obligations sont mises à la charge de collectivités afin de tendre à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes :

- L'indication dans les tableaux d'avancement de grade de la part respective des femmes et des hommes promouvables et susceptibles d'être promus (art. 85-ii, applicable aux décisions d'avancement de grade prises au titre de l'année 2021) ;
- La prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les grades concernés pour les décisions d'avancement, dans le cadre des lignes directrices de gestion (art. 85-ii, applicable aux décisions d'avancement de grade prises au titre de l'année 2021) ;
- L'élaboration, après avis du CT puis du CST et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle dans les collectivités et les EPCI de plus de 20 000 habitants. Il devra comporter des mesures permettant notamment de traiter les écarts de rémunération, de garantir l'égalité dans le déroulement de carrière, de favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Son absence d'élaboration pourra être sanctionnée par une pénalité financière égale au maximum à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels (art. 80-i-2°, 94-ii et xvii, décret d'application, application avant le 31 décembre 2020) ;
- L'extension du dispositif de nominations équilibrées aux emplois fonctionnels des communes et des EPCI de plus de 40 000 habitants (au lieu de 80 000 habitants) et du CNFPT. L'obligation de nominations équilibrées fait, par ailleurs, l'objet de modifications visant à renforcer l'efficacité du dispositif et à mieux prendre en compte les spécificités de la FPT (art. 82, 94-

xviii, décret d'application, applicable à compter du prochain renouvellement général des assemblées) ;

- La création d'un dispositif de signalement des violences, discriminations, des actes de harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes, avec le cas échéant, le concours des centres de gestion (art. 80-i et ii, décret d'application).

### **Formation**

La détermination des modalités de fonctionnement du compte personnel de formation (nombre d'heures acquises chaque année, plafonds applicables) est renvoyée au domaine réglementaire (art. 58-I et II, décrets d'application, entrée en vigueur au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2020). Par ailleurs, afin de garantir la portabilité du CPF entre le secteur privé et le secteur public, la loi prévoit la possibilité d'une conversion en heures des droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail et inversement (art. 58, 94-XIV et décret d'application, entrée en vigueur au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2020). Le droit à une formation au management est reconnu aux fonctionnaires des trois versants de la fonction publique accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement (art. 64). S'agissant des agents contractuels, la loi prévoit :

- L'extension du champ d'application de la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires (formations d'intégration et de professionnalisation) aux agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour une durée supérieure ou égale à un an (art. 21-ii, 94-v et décret) ;
- L'obligation de suivi d'une formation pour les agents nommés sur les emplois fonctionnels à recrutement direct de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, les préparant à leurs nouvelles fonctions notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics (art. 16-II, 94-V, décret).

Enfin, la loi contient plusieurs habilitations du gouvernement à prendre, par voie d'ordonnances, des dispositions législatives concernant :

- Les établissements publics et services de formation des trois versants de la fonction publique ;
- Le recrutement et la formation des agents de catégorie A ;
- La formation des agents les moins qualifiés, handicapés ou exposés à des risques professionnels. Le délai d'habilitation est fixé à 18 mois (art. 59).

### **Travailleurs handicapés**

Dans l'objectif d'en améliorer la lisibilité, les dispositions légales relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) dans la fonction publique, actuellement codifiées dans l'ancienne partie législative du code du travail (art. L. 323-2 à L. 323-8-8), sont transférées dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 au sein d'un nouveau chapitre V « De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés ». Ce nouveau fondement juridique est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2020, à l'exception de l'obligation déclarative des collectivités employant moins de 20 agents qui entre en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2022 (art. 90, décret d'application). De plus, plusieurs mesures visent à favoriser l'égalité professionnelle pour les personnes en situation de handicap :

- La possibilité pour tout agent public de consulter un référent handicap ;
- L'amélioration des conditions d'accès à la fonction publique (champ des handicaps, assouplissements des conditions requises pour bénéficier des aménagements prévus lors des concours et examens) ;
- La portabilité des aménagements du poste de travail en cas de mobilité au sein de la fonction publique ;
- Le développement du parcours professionnel (art. 92 et décrets d'application). A cette fin, les fonctionnaires en situation de handicap pourront se voir appliquer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, des conditions dérogatoires de détachement suivi

d'intégration leur permettant d'accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur (passage de B en A, par exemple) :

- Après avoir accompli une certaine durée de services publics ;
- Et sous réserve de leur aptitude à exercer leurs nouvelles fonctions (art. 93 et décret d'application).

### **Apprentis du secteur public**

La loi abroge l'article L.6227-7 du code du travail fixant les modalités de rémunération des apprentis du secteur public (art. 63).

Par ailleurs, la loi fixe à 50 % la contribution financière du CNFPT versée aux CFA pour le financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales (art. 62, application aux contrats d'apprentissage conclus après le 1<sup>er</sup> janvier 2020). Enfin, la loi autorise, à titre expérimental jusqu'au 7 août 2024, la titularisation des apprentis en situation de handicap, sous réserve de leurs aptitudes professionnelles appréciées par une commission ad hoc (art. 91, décret d'application).

### **Prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi**

Le dispositif de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) est réformé en ce qui concerne :

- La dégressivité de la rémunération : la réduction intervient à compter de la 2<sup>e</sup> année (au lieu de la 3<sup>e</sup>) et son taux est fixé à 10 % par an (au lieu de 5 % par an jusqu'à 50 % la 12<sup>e</sup> année et les années suivantes) ;
- La durée de la prise en charge : lorsque le FMPE n'est plus rémunéré, il est licencié. L'agent est admis d'office à la retraite s'il peut bénéficier d'une pension à taux plein au terme ou au cours de la prise en charge ;
- Le reclassement du FMPE : élaboration d'un projet personnalisé destiné à favoriser le retour dans l'emploi dans les 3 mois suivant le début de la prise en charge, licenciement possible en cas de manquements aux obligations en matière de recherche d'emploi ou de suivi des actions de formation et d'orientation prévues dans le projet, accès prioritaire aux actions de formation longue pour l'exercice d'un nouveau métier au sein de la FP ou dans le secteur privé, recherche des possibilités d'activité pendant la période de maintien en surnombre dans les deux autres versants de la FP. La rémunération des FMPE chargés d'une mission temporaire est intégralement rétablie, mais le décompte de la période de référence servant au calcul de celle-ci à l'issue de leur mission n'est pas suspendu. Ces dispositions s'appliquent à la date de publication de la loi, soit le 7 août 2019. S'agissant des agents pris en charge avant cette date, un dispositif spécifique d'entrée en vigueur est prévu en ce qui concerne l'application de la réduction de 10 %, le licenciement au terme de la prise en charge, l'admission à la retraite d'office et l'élaboration du projet personnalisé destiné à favoriser le retour dans l'emploi (art. 78, 79 et 94-XVI). Par ailleurs, l'employeur qui recrute un FMPE ne bénéficie plus du remboursement des charges sociales pendant deux ans par la collectivité d'origine lorsque la décision de suppression d'emploi s'était imposée à cette dernière à la suite de la création, du changement de périmètre ou de la suppression d'un service public relevant d'une autre administration (art. 21).

### **Organisation des concours**

Outre l'assouplissement des aménagements des épreuves pour les personnes handicapées évoqué précédemment, la loi prévoit :

- L'élargissement de la possibilité d'organiser des concours sur titres à l'ensemble de la fonction publique territoriale, et non plus seulement dans la filière sanitaire et sociale (art. 89, décret d'application) ;
- L'interdiction de s'inscrire à plusieurs concours identiques se déroulant le même jour (art. 89, décret d'application) ;

- L'assouplissement du principe de présidence alternée des jurys de concours et examens (art. 83-i, décret d'application).

### **Institutions de la FPT**

Plusieurs mesures visent à renforcer la mutualisation des moyens des centres de gestion :

- La possibilité pour les centres de gestion (CDG) de départements limitrophes de fusionner pour constituer un centre interdépartemental unique (CIU) ;
- L'élargissement des missions des CDG coordonnateurs : publicité des créations et vacances d'emploi pour les catégories B et C, mission générale d'information sur l'emploi public territorial, publicité des listes d'aptitude concours et promotion interne, assistance juridique statutaire, y compris référent déontologue, assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite, aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ;
- La création d'un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation en remplacement des chartes actuelles conclues entre CDG au niveau régional. En outre, les CDG coordonnateurs et le CNFPT auront l'obligation de conclure une convention afin de mieux articuler leurs actions (art. 50 et 94-XIII, entrée en vigueur de l'élargissement des missions des CDG coordonnateurs à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux). S'agissant de l'établissement des listes d'aptitude au titre de la promotion interne, le président du CDG disposera de la faculté de se faire assister du collège composé des représentants des employeurs des collectivités affiliées (art. 10-III, **entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021**). Par ailleurs, les CDG auront la faculté de mettre à disposition des collectivités qui le demanderont des agents contractuels (et non plus exclusivement des fonctionnaires) en vue de les affecter à des missions permanentes à temps complet ou non complet (art. 21-I, 94-V, décret).

En ce qui concerne le CNFPT, la loi prévoit :

- La remise d'un rapport annuel au Parlement sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources ;
- L'alignement de son organisation territoriale sur la carte des régions (art. 50).

### **Ordonnances**

Le gouvernement est habilité à prendre, par ordonnance, les mesures législatives nécessaires afin :

- De favoriser la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique (art. 14) ;
- De créer un code général de la fonction publique (art. 55). Le délai d'habilitation est fixé à 15 mois pour le premier thème et à 24 mois pour le second. Pour rappel, la loi prévoit également des ordonnances dans les domaines de la protection sociale (p. 9) et de la formation (p. 13).

TROISIÈME PARTIE
------------------

## **LES ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2021 DU CDG40**

### **A/ Analyse du pré-CA 2020**

Les orientations budgétaires pour 2021 ont pour objectif prioritaire de consolider l'activité du CDG40 dans son rôle de conseils, d'accompagnement et de proximité des collectivités, de mettre en place des services imposés par la loi ou des nouveaux services demandés par les élus.

Malgré un contexte sanitaire qui a bouleversé l'épure budgétaire initiale, le taux d'exécution budgétaire est élevé (93 % en dépense hors charges exceptionnelles) même si à l'intérieur des chapitres, il y a certaine variation importante (à titre illustratif baisse des indemnités de jury de concours ou frais de déplacements mais augmentation achat de fournitures non stockées du fait des



masques, lingettes, gel hydraulique). En recette, l'exécution est conforme aux prévisions voire même supérieure.

## **Section de fonctionnement**

### **Dépenses**

Principaux chapitres de dépenses :

– **Chapitre 011, charges à caractère général**

Prévu 1 341 200 €, exécuté 1 098 176 € (taux d'exécution : 81 %).

Les principaux postes de dépenses sur ce chapitre ont été tenus à l'exception de ceux impactés à la hausse par la crise sanitaire : masques, produits sanitaires (6068 autres fournitures) + 31 000 euros, entreprises maintenance du bâtiment et équipements (611 sous-traitance générale) + 15 000 euros ; ou à la baisse: autres prestations de services (frais de concours, baisse charges organisation des DU)(6042) – 69 000 euros, fournitures de bureau (6065) – 15 500 euros, locations mobilières (6135), frais de maintenance (6156) – 22 000 euros, versements organisme de formation (6184) – 42 000 euros, déplacements de personnels (62511) – 69 000 euros, indemnités de jury (6222) – 36 000 euros.

– **Chapitre 012, charges de personnel**

Prévu 13 323 000 €, exécuté 12 688 804 € (95 %).

Sur ce chapitre, il faut surtout noter deux points principaux :

Une baisse sur le chapitre 62 autres services extérieurs de 46 000 euros correspondant à des mises à disposition de personnel d'entités extérieures non renouvelées du fait de l'intégration de l'agent.

- Une baisse des charges de personnels titulaires en raison de départs d'agents et de leur non remplacement dans l'attente de leur remplacement ou de décisions en la matière : - 123 000 euros.
- Une diminution du coût des personnels non titulaires liée à l'intégration de certains agents et au départ d'autres.

– **Chapitre 65, autres charges de gestion courante**

Prévu 533 200 €, exécuté 360 333,91 € (67,5 %).

L'écart d'exécution vient essentiellement des remboursements des Décharges d'Activité Syndicales pour lesquelles toutes les demandes de remboursement n'ont pas été faites à hauteur de 140 000 euros, tout comme certaines subventions non sollicitées (4 500 euros) ; et des remboursements de frais de déplacements aux instances paritaires (13 000 euros).

**Dotations aux amortissements :**

Exécution à hauteur de 265 679,53 euros sans commentaire.

Les dépenses de fonctionnement du CDG40 ont donc été très largement impactées par la situation sanitaire même si au final les grands équilibres sont respectés.

### **Recettes**

Principaux chapitres de recettes :

– **Chapitre 013, atténuation de charges**

Prévu 103 329,53 €, exécuté à 191 908,23 €.

Ce décalage positif s'explique par le remboursement des indemnités journalières.

– **Chapitre 70, produits des services**

Prévu 13 295 000 €, exécuté à 14 100 676,80 euros.

Ce résultat s'explique par :

- Un produit du service remplacement qui augmente nettement : plus 716 000 euros par rapport au prévisionnel mais l'augmentation n'est pas aussi forte par rapport au réalisé de 2019.

- Le versement de subvention en année n+1 du CNFPT pour l'organisation de concours : + 200 000 euros.
- Des cotisations de collectivités en hausse à hauteur de 74 000 euros.
- D'autres recettes sont en baisse :
  - En raison d'une baisse d'activité (instruction dossier Assurance Statutaire/ Plans Communaux de Sauvegarde ou en raison du phasage des versements de subvention (Modernisation des Services d'Aide à Domicile ou CARSAT/CNSA pour l'aide aux CIAS/CCAS ou encore CNRACL/PPS).

– **Chapitre 74, dotations et participations (remboursements divers maisons des communes)**

Prévu 310 000 €, exécuté 368 223,33 €.

Ce décalage positif est sans enjeu, il s'explique par un rattrapage au titre des remboursements des locataires de la Maison des Communes pour le compte desquels le CDG fait les avances de frais (entretien et travaux).

**Au final, de 2019 à 2020 les dépenses réelles de fonctionnement ont baissé de 2,79 % et les recettes réelles de fonctionnement de 2,20 %.**

Ces chiffres, qui sont les plus importants en fonctionnement dans la mesure où le budget du CDG comporte, par nature, très peu d'investissement, confirment la saine gestion de l'établissement.

**Section d'investissement**

Cette section est en excédent budgétaire toutes écritures passées à hauteur de 61 211,57 euros.

- En dépenses : prévu 691 771,77 €, exécuté à 325 825,13 € (80 %), la grande majorité des travaux prévus n'a pas été réalisée ainsi que des achats de matériel (défibrillateurs).
- En recettes : prévu 691 771,77 €, exécuté à 614 266,21 € (89 %). La différence s'explique essentiellement par un reversement de subvention non perçu pour un montant de plus de 31 000 euros et un virement de la section de fonctionnement non exécuté pour plus de 38 000 euros.

**B/ Les orientations 2021**

La loi du 6 août 2019 a sauvé la pérennité des CDG et leurs légitimité et intérêt à agir en proximité. « Le modèle landais », construit pas à pas depuis 25 ans, ne s'en trouve que renforcé. Dans le contexte inédit sanitaire, le CDG40 doit encore davantage être aux côtés des collectivités, dans un périmètre d'action stabilisé et consolidé.

Le service de Secrétariat de Mairie Itinérant, décidé par le Conseil d'Administration de la gouvernance passée, va être lancé et le renforcement de l'accompagnement à la mobilité, mobilité externe ou interne, va être renforcé en 2021.

Pour le reste des domaines d'intervention du CDG40, l'établissement va accompagner les collectivités dans la mise en œuvre des LDG, plus particulièrement sur le Volet 1 de Gestion Pluriannuelle des Ressources Humaines. Des permanences de territoire vont être organisées avec le concours de collectivités accueillantes afin de renforcer la proximité entre le CDG40 et les collectivités membres. Certains agents seront réaffectés pour dégager du temps pour nos experts RH qui pourront disposer de plus de temps pour cet accompagnement de proximité dans le respect des règles sanitaires.

Ainsi :

- Les lignes directrices de gestion dans toutes leurs dimensions, avancement/promotion et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des collectivités ;
- La santé, la prévention dans le contexte sanitaire que nous connaissons et dans le cadre professionnel ;

- L'accompagnement de l'évolution professionnelle ou du reclassement des agents frappés par les accidents de la vie ;
- L'organisation du travail avec, en perspective, l'accompagnement au retour aux 1607 heures de travail annuel pour tous... ;
- La mise en place du Référent Lanceur d'Alerte, en plus des référents déontologues ;
- Les permanences territoriales d'expertise RH ;

Constituent autant de sujets que le CDG des Landes portera auprès de ses collectivités en plus de ses missions traditionnelles.

Il faut ajouter à cela, la coopération des 12 CDG de Nouvelle-Aquitaine. Le CDG40 prend toute sa part dans la construction du futur schéma de coopération, de mutualisation et de spécialisation des CDG de la région tel que la loi du 6 août le prévoit.

C'est une démarche inédite que les CDG de Nouvelle-Aquitaine portent ensemble : faire évoluer l'offre de service régionale en tenant compte des besoins et attentes exprimés par les acteurs de terrain via une enquête-usagers. S'adapter au mieux aux besoins et à la demande, c'est ce que les Landes ont promu dans la méthode d'élaboration du schéma de coopération. Cela sera un point fort de 2021 avec l'adoption de ce schéma de coordination, mutualisation et de spécialisation.

Enfin, toujours en lien avec la loi du 6 août, le CDG sera très vigilant à la relation avec le CNFPT. La loi prévoit une relance importante de la coopération entre nos établissements via la coopération régionale.

Afin d'assurer le financement de nos actions, nous avons en novembre dernier voté les tarifs pour l'année 2021. Ces derniers sont restés à un niveau identique à celui retenu pour les années antérieures. La cotisation restera à 1.2 % en 2021.

Par ailleurs, toujours au titre de l'année 2021, le taux de cotisation socle des collectivités non affiliées a été maintenu à 0.09 %.

Enfin, s'agissant de l'exercice 2021, en grandes masses, les principaux éléments suivants seront pris en considération :

Pour les dépenses :

- Au niveau du personnel, le CDG devrait avoir en 2021 des dépenses équivalentes à celles de 2020 ;
- Des dépenses autres qui, en masse, ne devraient pas avoir d'impact significatif sur l'équilibre budgétaire global.

Pour les recettes, seront prises en compte des données très sensiblement équivalentes en 2021 à celles de 2020 compte tenu du taux de cotisation inchangé, des tarifs inchangés, d'un niveau d'activité attendu équivalent à 2020.

Telles sont, en termes politiques et budgétaires, les orientations du CDG 40 pour 2021.

*Entendu la Présidente et après débat, le conseil d'administration, à l'unanimité :*

**Prend acte** qu'il y a bien un débat sur les orientations budgétaires.

**Prend acte** du rapport portant orientations budgétaires du Centre de gestion des Landes pour l'année 2021.

## **DCA-20210226-02**

### **Délibération portant attribution d'une indemnité à un membre du bureau non vice-président**

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

**Vu** le décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 modifié relatif aux indices de la fonction publique ;

**Vu** le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestions institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, article 32 ;

**Vu** l'arrêté ministériel du 28 septembre 2001 relatif aux indemnités de fonctions des présidents et des vice-présidents des centres de gestion de la fonction publique territoriale ;

**Vu** l'arrêté ministériel du 22 décembre 2020 modifiant l'arrêté ministériel du 28 septembre 2001 relatif aux indemnités de fonctions des présidents et des vice-présidents des centres de gestion de la fonction publique territoriale permettant aux membres du conseil d'administration titulaire d'une délégation d'attribution de percevoir une indemnité de fonctions ;

**Vu** la délibération du conseil d'administration en date du 17 novembre 2020 arrêtant la composition du bureau comme suit : la Présidente, 4 vice-présidents et 1 autre membre en la personne de Monsieur Gérard Moreau ;

**Vu** la délibération en date du 17 novembre 2020 arrêtant les indemnités de la Présidente et des Vice-présidents ;

**Considérant** que tous les Vice-présidents ont reçu une délégation par arrêté en date du 17 novembre 2020 et que Monsieur Gérard Moreau est bien titulaire d'une délégation d'attribution par arrêté en date du 17 novembre 2020 ;

Madame la Présidente propose d'attribuer une indemnité de fonctions fixée à 24 % de l'indemnité maximale de la Présidente à tous les membres du conseil d'administration titulaire d'une délégation d'attribution.

*Entendu la Présidente et après débat, le conseil d'administration, à l'unanimité :*

**Décide** d'attribuer une indemnité de fonctions égale à 24 % de l'indemnité maximale de la Présidente à tous les membres du conseil d'administration titulaires d'une délégation d'attribution.

**Dit** que cette indemnité sera versée à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021 au membre titulaire du conseil d'administration titulaire d'une délégation d'attribution et non vice-président.

**Dit** que les crédits seront prévus au budget primitif 2021.

**Autorise** la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

#### **DCA-20210226-03**

#### **Création d'un emploi permanent d'adjoint du patrimoine principal de 2<sup>e</sup> classe à temps complet au 1<sup>er</sup> mai 2021**

Compte tenu du plan de charge du service archives, afin d'assurer la continuité de la mission d'accompagnement des collectivités et établissements publics, il convient de procéder à la création d'un emploi permanent relevant du cadre d'emplois des adjoints du patrimoine.

Cet agent sera notamment chargé :

- Du traitement des archives des communes ou EPCI : tri, élimination et classement des archives papier, sensibilisation des agents et élus (travail effectué sur site).
- De l'élaboration de bordereaux d'élimination et instruments de recherche.

La Présidente propose ainsi la création d'un emploi permanent d'adjoint du patrimoine principal de 2<sup>e</sup> classe à temps complet (35 heures) à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021.

Cet emploi sera pourvu par le recrutement d'un fonctionnaire dont la rémunération et la durée de carrière seront celles fixées par la réglementation en vigueur pour le cadre d'emplois concerné. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoine.

Si ce recrutement, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, n'a pu aboutir, le poste pourra être pourvu par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée de trois ans, en application des dispositions de l'article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui autorise le recrutement des agents contractuels sur des emplois permanents, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté. Ce contrat pourra éventuellement être renouvelé.

Le recrutement de contractuel se fera alors dans les conditions suivantes :

- Formation aux techniques archivistiques et/ou diplôme classé au niveau V.
- Niveau de rémunération : l'agent sera rémunéré sur un échelon prévu par la grille indiciaire afférente au cadre d'emplois des adjoints du patrimoine. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoine.

*Entendu la Présidente et après débat, le conseil d'administration, à l'unanimité :*

**Décide** de créer au 1<sup>er</sup> mai 2021 au tableau des effectifs un emploi permanent à temps complet à raison de 35 heures hebdomadaires d'adjoint du patrimoine principal de 2<sup>e</sup> classe dans les conditions susvisées.

**Précise** que les crédits nécessaires seront prévus au budget primitif 2021.

**Autorise** la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

#### **DCA-20210226-04**

#### **Création d'un emploi temporaire pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (article 3 I 1<sup>o</sup> de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)**

La Présidente expose au conseil d'administration qu'il est nécessaire de prévoir la création d'un emploi temporaire à temps complet 35 heures hebdomadaires d'adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe relevant de la catégorie hiérarchique C en raison de la sollicitation croissante du service pôle protection sociale (PPS) et de l'accroissement des dossiers à gérer, pour la période du 11/04/2021 au 10/04/2022.

**Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, article 3 I 1<sup>o</sup> ;

**Vu** le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels la fonction publique territoriale ;

L'agent recruté sera chargé d'assurer les fonctions suivantes :

- Répondre aux questions des collectivités sur la protection sociale, les obligations statutaires, les procédures, les paies, soit en leur apportant les renseignements demandés, soit en réorientant les demandes vers les services compétents du Centre de gestion ou extérieurs.
- Rédiger les courriers destinés aux collectivités dont les dossiers ont fait l'objet de procès-verbaux du comité médical ou de la commission de réforme.
- Classer les documents (certificats médicaux, arrêtés...) envoyés par mail dans Novaxel (GED) et contrôler la numérisation des pièces remises par l'accueil.

L'agent recruté sera rémunéré sur la base de l'indice brut 362 / indice majoré 336 correspondant au 3<sup>e</sup> échelon de l'échelonnement indiciaire du grade d'adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe, emploi de catégorie hiérarchique C. Il percevra également un régime indemnitaire correspondant à 75 % de celui perçu par un adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe titulaire.

Le recrutement de l'agent se fera par contrat de travail de droit public conformément à l'article 3 I 1<sup>o</sup> de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, pour une durée maximale de 12 mois sur une période consécutive de 18 mois.

*Entendu la Présidente et après débat, le conseil d'administration, à l'unanimité :*

**Décide** de créer un emploi temporaire à temps complet à raison de 35 heures hebdomadaires d'adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe relevant de la catégorie hiérarchique C, pour la période du 11/04/2021 au 10/04/2022 dans les conditions susvisées.

**Précise** que les crédits nécessaires seront prévus au budget primitif 2021.

**Autorise** la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

---

**Frais de déplacement / frais d'hébergement**

**Vu** le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat ;

**Vu** l'arrêté ministériel du 26 février 2019 modifiant l'arrêté ministériel du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 susvisé ;

**Considérant** que par délibération en date du 11 avril 2019, notre conseil d'administration a décidé de reconduire au titre des années 2019 et 2020 les mesures dérogatoires fixant le montant maximal de l'indemnité d'hébergement à 90 € par nuitée, incluant le petit-déjeuner ;

Je vous propose de reconduire ces dispositions et fixer le taux de remboursement forfaitaire des frais d'hébergement (incluant le petit-déjeuner) à 110 € pour la ville de Paris, 90 € pour les grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris, et enfin par dérogation au taux de base de 70 €, à 90 € pour toutes les autres communes de France métropolitaine, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Pour l'application de ces taux, sont considérées comme grandes villes les communes dont la population légale est égale ou supérieure à 200 000 habitants.

Le taux de l'indemnité d'hébergement est fixé dans tous les cas à 120 € par nuitée, incluant le petit-déjeuner, pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite.

Il est précisé que le remboursement des frais liés à l'hébergement (chambre et petit-déjeuner) ne peut en aucun cas conduire à rembourser une somme supérieure à celle effectivement engagée et qu'il est conditionné à la production d'un justificatif de paiement (facture, etc.).

*Entendu la Présidente et après débat, le conseil d'administration, à l'unanimité :*

**Décide** de fixer le taux de remboursement forfaitaire des frais d'hébergement, incluant le petit-déjeuner, à 110 € pour la ville de Paris, 90 € pour les grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris, et enfin par dérogation au taux de base de 70 €, à 90 € pour toutes les autres communes de France métropolitaine, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**Indique** que le taux de l'indemnité d'hébergement est fixé dans tous les cas à 120 € par nuitée, incluant le petit-déjeuner, pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite.

**Précise** que le remboursement des frais liés à l'hébergement (chambre et petit-déjeuner) ne peut en aucun cas conduire à rembourser une somme supérieure à celle effectivement engagée et qu'il est conditionné à la production d'un justificatif de paiement (facture, etc.).

**Précise** que les crédits nécessaires seront prévus au budget primitif 2021.

**Autorise** la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

**Compte personnel de formation**

**Vu** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

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

**Vu** la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée ;

**Vu** l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ;

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

**Vu** l'avis du comité technique en date du 25 janvier 2021 ;

**Considérant** que le décret susvisé détermine les conditions et modalités d'utilisation du compte personnel de formation, et notamment en ce qui concerne la prise en charge des frais pédagogiques et de déplacement, qui peuvent faire l'objet de plafonds fixés par l'assemblée délibérante ;

**Considérant** que la mise en œuvre de ce dispositif peut représenter un coût important, et qu'il convient en conséquence de plafonner les frais afférents ;

**Considérant** que le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes souhaite permettre à ses agents s'ils le souhaitent d'évoluer et de choisir d'autres voies professionnelles, d'accéder à une qualification ou de développer leurs compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle ;

*Entendu la Présidente et après débat, le conseil d'administration, à l'unanimité :*

**Décide** de fixer la somme globale dédiée aux frais relatifs à la mise en œuvre du compte personnel de formation à 10 000 € par an.

**Indique** que la prise en charge des frais de formation, incluant uniquement les frais pédagogiques, est plafonnée à 2 000 € par an et par agent ; la mobilisation des crédits afférents se faisant par ordre d'arrivée des demandes jusqu'à épuisement de l'enveloppe annuelle fixée ci-dessus.

**Précise** que dans les cas où les frais pédagogiques seraient neutres pour le CDG40 (formations CNFPT incluses dans la cotisation) les frais annexes incluant les repas, l'hébergement et le transport, seront intégralement pris en charge par l'employeur dans la limite de la réglementation applicable en matière de prise en charge des frais de déplacement et de repas et de la délibération du conseil d'administration du CDG40 en date du 26 février 2021 qui fixe l'indemnisation des frais d'hébergement.

**Indique** que le Directeur est chargé de l'application de cette décision à effet immédiat.

**Précise** que les crédits nécessaires seront prévus au budget primitif 2021.

**Autorise** la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

**DCA-20210226-07**

---

### **Référent déontologue**

**Vu** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment les articles 6 ter A, 25 à 28 bis ;

**Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 23 ;

**Vu** le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique ; Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le Centre de gestion de la FPT des Landes donne la possibilité aux agents des collectivités affiliées et non affiliées landaises de saisir le référent déontologue placé auprès du CDG40 pour tout conseil utile en termes de respect de leurs obligations et des principes déontologiques. Pour en faciliter la consultation, les agents peuvent également saisir le référent déontologue par l'intermédiaire du responsable départemental d'une organisation syndicale.

L'ensemble de ces mesures a été approuvé par le conseil d'administration du Centre de gestion par délibération n° 20171215-13.

Le Président du Centre de gestion des Landes a par la suite procédé à la désignation d'un référent déontologue.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 donne désormais la possibilité aux autorités territoriales de saisir également le référent déontologue en cas de doute sérieux sur la compatibilité de certaines situations dans lesquelles se trouvent leurs agents.

Cette nouveauté a nécessité la mise à jour des documents techniques jusqu'alors en vigueur.

Je porte également à votre connaissance que la personne désignée référent déontologue a démissionné de ses missions ; pour ce motif, je procéderai d'ici les prochains jours à de nouvelles

désignations, sachant que la mission de référent déontologue sera désormais assurée par un collège de deux personnes. Ces deux référents déontologues bénéficieront chacun, pour chaque dossier traité, d'une vacation de 200 € nets (ou 50 € nets en cas de dossiers hors champ de compétence).

*Entendu la Présidente et après débat, le conseil d'administration, à l'unanimité :*

**Approuve** ces nouvelles mesures.

**Approuve** le versement de la vacation à chaque référent déontologue constituant le collège, pour chaque dossier traité, d'une vacation de 200 € nets (ou 50 € nets en cas de dossiers hors champ de compétence).

**Précise** que les crédits nécessaires seront prévus au budget primitif 2021.

**Autorise** la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

#### **DCA-20210226-08**

#### **Mise en place d'un référent alerte mutualisé par le CDG40 pour le compte des collectivités affiliées et non affiliées**

**Vu** la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, notamment son article 8 ;

**Vu** le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat ;

**Vu** la circulaire ministérielle du 19 juillet 2018 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics ;

**Vu** l'information du comité technique du 25 janvier 2021 ;

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, certaines collectivités territoriales et établissements publics ont l'obligation d'établir de manière précise une procédure de recueil des signalements d'alerte émis par les lanceurs d'alerte. Sont considérées comme lanceurs d'alerte, toutes personnes physiques qui révèlent ou signalent un crime ou un délit, une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, ou une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement, d'un engagement international ratifié ou approuvé par la France, dont elles ont eu personnellement connaissance.

Cette obligation d'établir une procédure de recueil des signalements d'alerte incombe aux :

- Communes de plus de 10 000 habitants ;
- Départements et régions ;
- EPCI à fiscalité propre comptant au moins une commune de plus de 10 000 habitants ;
- Personnes morales de droit public ou de droit privé d'au moins 50 agents/salariés.

Un des éléments de cette procédure consiste à désigner un référent communément appelé « référent alerte ou référent lanceur d'alerte », que le lanceur d'alerte pourra saisir.

Afin d'accompagner les collectivités et établissements publics landais dans la mise en œuvre d'un tel dispositif, il est proposé de désigner un référent alerte mutualisé pour l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés ou non affiliés landais. Pourront donc saisir ce référent alerte, les agents des collectivités et établissements publics concernés par l'obligation mais également tous les agents des collectivités inférieures aux seuils susvisés mais qui auraient souhaité mettre malgré tout en œuvre une procédure de recueil des signalements. L'ensemble de ces collectivités aura donc la possibilité soit d'intégrer dans leur procédure de signalement le référent alerte mutualisé soit de recourir au référent alerte de leur choix.

Cette mission sera gratuite tant pour les collectivités que pour les agents.

Le Centre de gestion propose de rémunérer le référent alerte à la vacation comme suit (tarifs similaires que pour les déontologues) :

- 200 € nets pour tout dossier de saisine ayant fait l'objet d'une instruction ;
- 50 € nets pour tout dossier de saisine ayant fait l'objet finalement d'un rejet.



Les frais de déplacements liés à l'exercice de la mission seront pris en charge par le CDG40.

*Entendu la Présidente et après débat, le conseil d'administration, à l'unanimité :*

**Approuve** la mise en place d'un référent alerte pour les collectivités et établissements publics affiliés et non affiliés landais à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021.

**Approuve** la rémunération à la vacation du référent alerte comme suit :

- 200 € nets pour tout dossier de saisine ayant fait l'objet d'une instruction ;
- 50 € nets pour tout dossier de saisine ayant fait l'objet finalement d'un rejet.

**Précise** que les crédits nécessaires seront prévus au budget primitif 2021.

**Autorise** la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

#### **DCA-20210226-09**

##### **Mise à jour de la convention Analyse des besoins sociaux**

**Considérant** l'obligation de mise en œuvre par les centres communaux d'action sociale (CCAS) d'une analyse des besoins sociaux (ABS), selon le Code de l'action sociale et des familles (CASF) - (article R.123-1 du CASF issu du décret n° 2016-824 du 21 juin 2016) ;

**Considérant** la mise en œuvre par les CCAS et/ou les CIAS, sur la base du rapport mentionné à l'article R.123-1, d'une action sociale générale de prévention et de développement social dans la commune, en liaison étroite avec les institutions publiques et privées (articles R.123-2 et L.123-5 du Code de l'action sociale et des familles) ;

**Considérant** le besoin croissant d'informations économiques et sociales localisées de la part de l'ensemble des partenaires concernés par les politiques sociales, urbaines et de développement local ; La cellule de modernisation des services d'aide à domicile du Centre de gestion des Landes a créé une mission « analyse des besoins sociaux » dont l'objectif est de proposer à l'ensemble des CCAS et CIAS du département, un accompagnement dans la réalisation d'une analyse des besoins sociaux de leur population à un coût maîtrisé.

Il est toutefois apparu nécessaire d'apporter une précision à l'article 3 relatif aux conditions financières de cette convention, comme suit :

*« Sur la base du devis accepté, le CIAS/CCAS s'engage à verser la somme correspondante, conformément aux tarifs délibérés le 30 novembre 2020 par le Conseil d'administration du Centre de gestion pour l'accompagnement des CCAS et/ou CIAS dans la réalisation de leur analyse des besoins sociaux. Le CIAS/CCAS s'engage à verser 50 % de la somme mentionnée dans le devis et la convention à leur signature par les deux parties, et s'engage à verser le solde à l'issue de la restitution de la démarche d'ABS.*

*Les deux titres de recette seront émis respectivement dès la réception par le CDG40 du devis signé et dès la restitution de la démarche à l'assemblée délibérante du CIAS/CCAS. »*

*Entendu la Présidente et après débat, le conseil d'administration, à l'unanimité :*

**Décide** de modifier l'article 3 relatif aux conditions financières de la convention d'analyse des besoins sociaux dans les conditions exposées ci-dessus.

**Précise** que les crédits nécessaires seront prévus au budget primitif 2021.

**Autorise** la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

#### **DCA-20210226-10**

##### **Nouvelle convention Pôles retraites et protection sociale 2020-2022**

**Vu** l'article 24 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée par la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 et par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 ;

**Vu** la convention de partenariat signée entre la CDC et le CDG 40 pour une période de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 ;

La convention de partenariat entre le Centre de gestion des Landes et la Caisse des dépôts agissant en qualité de gestionnaire de la CNRACL, de l'IRCANTEC et du RAFP au titre des années 2020, 2021 et 2022 vient d'être signée, suite à deux avenants.

Cette convention a pour objet de préciser les modalités et conditions de prise en charge financière des interventions effectuées par le CDG à la demande de la Caisse des dépôts.

Le Centre de gestion est donc en mesure de proposer une nouvelle convention d'adhésion aux pôles retraites et protection sociale au titre des années 2020 à 2022 aux collectivités. Cette nouvelle convention prend en compte les modifications de la convention cadre de la Caisse des dépôts et consignations et permettra au service retraite du CDG d'aider l'ensemble des collectivités territoriales adhérentes qui le souhaitent.

*Entendu la Présidente et après débat, le conseil d'administration, à l'unanimité :*

**Autorise** la Présidente à procéder à la signature de la nouvelle convention d'adhésion aux pôles retraites et protection sociale au titre des années 2020 à 2022.

**Précise** que les crédits nécessaires seront prévus au budget primitif 2021.

**Autorise** la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

#### **DCA-20210226-11**

#### **Tarifs Pôles retraites et protection sociale 2020-2022**

---

**Vu** l'article 24 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée par la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 et par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 ;

**Vu** la convention de partenariat signée entre la CDC et le CDG 40 pour une période de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 ;

Dans le cadre de la nouvelle convention d'adhésion aux pôles retraites et protection sociale au titre des années 2020 à 2022, afin de prendre en compte les modifications de la convention cadre de la Caisse des dépôts et consignations et permettre au service retraite du CDG d'aider l'ensemble des collectivités territoriales adhérentes qui le souhaitent, il est proposé de reconduire la tarification ci-après au titre des années 2020, 2021 et 2022 :

- Collectivités et établissements publics comptant de 1 à 5 agent(s) inclus : 150 €
- Collectivités et établissements publics comptant de 6 à 10 agents inclus : 300 €
- Collectivités et établissements publics comptant de 11 à 20 agents inclus : 400 €
- Collectivités et établissements publics comptant de 21 à 50 agents inclus : 800 €
- Collectivités et établissements publics comptant de 51 à 100 agents inclus : 1200 €
- Collectivités et établissements publics comptant + de 100 agents : 2000 €

*Entendu la Présidente et après débat, le conseil d'administration, à l'unanimité :*

**Décide** de reconduire les tarifs aux pôles retraites et protection sociale au titre des années 2020, 2021 et 2022 comme suit :

- Collectivités et établissements publics comptant de 1 à 5 agent(s) inclus : 150 €
- Collectivités et établissements publics comptant de 6 à 10 agents inclus : 300 €
- Collectivités et établissements publics comptant de 11 à 20 agents inclus : 400 €
- Collectivités et établissements publics comptant de 21 à 50 agents inclus : 800 €
- Collectivités et établissements publics comptant de 51 à 100 agents inclus : 1200 €
- Collectivités et établissements publics comptant + de 100 agents : 2000 €

**Précise** que les crédits nécessaires seront prévus au budget primitif 2021.

**Autorise** la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

## **DCA-20210226-12**

### **Tarifs Secrétariat de mairie itinérant année 2021**

Par délibération en date du 30 septembre 2020, le conseil d'administration a décidé de créer un poste de rédacteur principal de 2<sup>e</sup> classe à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2020, dans le cadre suivant :

*« Compte tenu d'un besoin récurrent des communes de notre département, le CDG40 a souhaité créer la mission de secrétaire de mairie itinérant. Cet agent interviendra sur tout le département et sur tous les champs de compétence d'une secrétaire de mairie : assurera, en remplacement, les fonctions de secrétaire de mairie dans les collectivités qui ont un besoin ponctuel (assistance et conseil aux élus, élaboration des documents administratifs et budgétaires, gestion des affaires générales, accueil et renseignement de la population, gestion des équipements municipaux...) et participera au tutorat d'agents de la filière administrative présents dans la collectivité bénéficiaire du service. Elle tutorera également des personnes sortant des formations au métier de secrétaire de mairie afin de les faire monter en compétence et d'augmenter leur niveau d'expertise pratique. Cette secrétaire de mairie, experte et spécialiste de ce métier, constitue la pierre angulaire de la formation en situation de futurs agents devant intervenir dans les collectivités landaises afin de répondre aux besoins des élus et de leur fournir des agents pour compenser les départs en retraite de nombreuses secrétaires de mairie notamment devant intervenir rapidement. Cet agent recruté par le CDG40 sera mis à disposition des collectivités en application de l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. »*

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2021, il est proposé de fixer les tarifs de ce service comme suit :

- Collectivité de moins de 50 agents : 149 € par ½ journée (3 h 45 d'intervention)
- Collectivité de plus de 50 agents : 199 € par ½ journée (3 h 45 d'intervention)

*Entendu la Présidente et après débat, le conseil d'administration, à l'unanimité :*

**Décide** de fixer les tarifs du service secrétariat de mairie itinérant à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021 comme suit :

- Collectivité de moins de 50 agents : 149 € par ½ journée (3 h 45 d'intervention)
- Collectivité de plus de 50 agents : 199 € par ½ journée (3 h 45 d'intervention)

**Précise** que les crédits nécessaires seront prévus au budget primitif 2021.

**Autorise** la Présidente à procéder à la signature des conventions en découlant et à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

## **DCA-20210226-13**

### **Conventionnement transfert de compte épargne-temps**

**Vu** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

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

**Vu** le décret n° 2004-878 du 26 août 2004, relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, notamment son article 11 ;

Dans le cadre de la mutation d'un agent rédacteur territorial au 1<sup>er</sup> décembre 2020, le Syndicat mixte du Conservatoire des Landes sollicite un conventionnement avec le Centre de gestion des Landes pour l'indemnisation des 15 jours placés sur le CET transféré, soit une compensation de 1350 €.

Les modalités de ce transfert sont exposées dans la convention financière ci-annexée.

*Entendu la Présidente et après débat, le conseil d'administration, à l'unanimité :*

**Approuve** la convention financière exposée ci-dessus entre le Centre de gestion des Landes et le Syndicat mixte du Conservatoire des Landes.

**Précise** que les crédits nécessaires seront prévus au budget primitif 2021.

**Autorise** la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

#### **DCA-20210226-14**

##### **Forfait mobilités durables**

**Vu** le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat ;

**Vu** l'arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret susvisé ;

**Vu** le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale ;

Afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables et pour élargir l'accompagnement financier des déplacements domicile - lieu de travail des agents publics, limité à ce jour au transport en commun, le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » (FMD) dans la fonction publique territoriale, concerne désormais les déplacements à vélo ou en covoiturage.

Le FMD s'applique aux déplacements domicile-travail effectués depuis le 11 mai 2020 à vélo, y compris vélo à pédalage assisté, ou en covoiturage, par les fonctionnaires et agents contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics relevant de la fonction publique territoriale. Les modalités d'octroi du FMD sont définies par délibération de l'organe délibérant de la collectivité, de son groupement ou de son établissement public, dans les conditions prévues par la réglementation. Le FMD indemnise à hauteur de 200 € par an l'utilisation du vélo ou du covoiturage, en tant que passager ou conducteur, pour effectuer les déplacements domicile-travail, à raison d'au moins 100 jours par an. Ce seuil est modulé selon la quotité du temps de travail de l'agent.

Le montant du forfait et le nombre minimal de jours sont toutefois modulables si l'agent :

- A été recruté au cours de l'année ;
- Est radié des cadres au cours de l'année ;
- A été placé dans une position autre que la position d'activité pendant une partie de l'année.

Le FMD n'est pas cumulable avec la prise en charge mensuelle des frais d'abonnement de transport public ou de service public de location de vélo (cf. décret n° 2010-676 du 21 juin 2010).

Par ailleurs, le FMD n'est pas applicable aux agents :

- Bénéficiant d'un logement de fonction sur leur lieu de travail ;
- Bénéficiant d'un véhicule de fonction ;
- Bénéficiant d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail ;
- Transportés gratuitement par leur employeur.

L'agent qui souhaite bénéficier du FMD devra remettre une déclaration sur l'honneur (relative à l'utilisation des moyens de locomotion précités à raison d'au moins 100 jours par an) à son employeur, au plus tard le 31 décembre de l'année en cours. Lorsqu'il a plusieurs employeurs publics, l'agent dépose auprès de chacun d'eux sa déclaration, au titre de laquelle le forfait lui est versé.

Le versement intervient l'année suivant la déclaration, en une seule fraction, afin de conserver au dispositif sa lisibilité.

Pour les déplacements réalisés au cours de l'année 2020, le montant du forfait et le nombre minimal de jours sont réduits de moitié (soit un maximum de 100 € pour un minimum de 50 trajets).

*Entendu la Présidente et après débat, le conseil d'administration, à l'unanimité :*

**Décide** d'appliquer le dispositif « forfait mobilités durables » aux agents du Centre de gestion qui en feront la demande, dans les conditions exposées ci-dessus.

**Précise** que les crédits nécessaires seront prévus au budget primitif 2021.

**Autorise** la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

#### **DCA-20210226-15**

##### **Demande de subvention FEDER pour 11 PCS supplémentaires et 190 mises à jour**

A ce jour, 223 communes ont adhéré au service plan communal de sauvegarde créé dans le cadre de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, conformément à la délibération de notre conseil d'administration en date du 14 décembre 2008, et 218 plans communaux de sauvegarde ont été remis officiellement fin décembre 2020.

Plusieurs dossiers FEDER ont été déposés et accordés depuis 2010.

Pour les années 2021 et 2022, 11 collectivités supplémentaires ont sollicité le service plan communal de sauvegarde afin de bénéficier de ses compétences pour établir ces documents et 190 autres collectivités ont adhéré au service pour la mise à jour de leurs documents PCS et DICRIM.

Un budget global de 352 000 € a été établi pour l'élaboration et la mise à jour de ces 201 dossiers supplémentaires.

Je vous propose de m'autoriser à déposer auprès du FEDER une demande de subvention de 65 % concernant ces 201 collectivités.

Il s'agit, comme lors de nos précédentes demandes, d'obtenir ce financement et de le restituer intégralement aux 201 collectivités ayant adhéré à ce service.

*Entendu la Présidente et après débat, le conseil d'administration, à l'unanimité :*

**Autorise** la Présidente à déposer auprès du FEDER une demande de subvention de 65 % concernant 201 collectivités.

**Précise** que les crédits nécessaires seront prévus au budget primitif 2021.

**Autorise** la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

#### **DCA-20210226-16**

##### **Subvention du Fonds national de prévention**

Depuis le début de la crise sanitaire, l'organisation et les modes de travail se sont profondément transformés. Dans ce cadre, dès juillet 2020, le Fonds National de Prévention des risques professionnels (FNP) de la CNRACL a lancé un dispositif de soutien à la crise sanitaire qui vise à accompagner les agents et les employeurs territoriaux. Ce dispositif est prolongé jusqu'au 31 décembre 2021.

Ce dispositif a pour objet de favoriser la connaissance de la prévention des risques professionnels autour d'objets et thèmes novateurs ou réinterrogés :

- Prévention des risques induits par le travail à distance ;
- Prévention du risque bactériologique et viral : révision pratiques et organisations ;
- Modalités pour favoriser / ancrer les bonnes pratiques issues de la crise en termes de prévention des risques professionnels (espace de discussion, espace de dialogue professionnel, réorganisation des activités...) et le maintien du collectif de travail.

Les conditions d'éligibilité au dispositif d'accompagnement de démarches de prévention sont les suivantes :

- Etre immatriculé à la CNRACL ;

- Avoir au moins un agent affilié à la CNRACL ;
- Etre à jour de ses cotisations retraite ;
- Disposer d'un document unique à jour ;
- Saisir ou s'engager à saisir les données AT/MP dans l'outil Prorisq ;
- Ne pas mener de démarche en cours financée par le FNP ;
- Que la démarche sur laquelle porte la demande ne soit pas finalisée.

Suite au premier confinement, le Centre de gestion s'est interrogé et a tiré des enseignements et propose de revisiter ses modes de fonctionnement afin d'allier simultanément et de façon pérenne son organisation du travail en présentiel et à distance. Une démarche d'amélioration continue de la pratique du télétravail prenant en compte les risques induits est en cours de formalisation.

*Entendu la Présidente et après débat, le conseil d'administration, à l'unanimité :*

**Décide** de déposer un dossier de demande d'accompagnement « démarche de prévention spécifique liée à la crise sanitaire » auprès du Fonds national de prévention des risques professionnels de la CNRACL, pour un montant de 40 500 €.

**Précise** que les crédits nécessaires seront prévus au budget primitif 2021.

**Autorise** la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

#### **DCA-20210226-17**

#### **Prolongation de la charte régionale de coopération**

**Vu** l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

**Vu** la charte régionale de coopération des centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine ;

**Considérant** que l'article 17 de la charte régionale de coopération prévoit que : « la présente charte prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour une période courant jusqu'au 31 décembre 2020, sauf disposition législative ou réglementaire contraire » ;

Dans l'attente de l'adoption du futur schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation institué par la loi de transformation de la fonction publique (6 août 2019), et pour assurer la continuité des actions de mutualisation, il convient effectivement de prolonger l'effectivité de la charte jusqu'au 30 juin 2021, conformément à l'article 16 « révision ».

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 est arrivée 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, « 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'exercice des missions que les centres de gestion géreront en commun. » Un schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation a donc vocation à se substituer à l'actuelle charte régionale de coopération.

Il est proposé de prolonger l'application de l'actuelle charte régionale jusqu'au 30 juin 2021 dans l'attente de l'adoption du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Cette proposition a été unanimement convenue par les anciens présidents des douze centres de gestion de la région Nouvelle-Aquitaine. Ceux-ci ont en effet estimé que le futur schéma régional,

document structurant et stratégique par nature méritait d'être approuvé par les conseils d'administration renouvelés au début de leur mandature.

La loi substitue à la notion de charte régionale actuellement prévue entre centres de gestion pour l'exercice de leurs missions au niveau régional ou interrégional, la notion de « schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation ». 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 et relatifs à une organisation mutualisée des concours et des examens professionnels, à une production documentaire et expertise RH et à la finalisation d'un règlement et d'un plan régionaux de formation pour les centres de gestion.

*Entendu la Présidente et après débat, le conseil d'administration, à l'unanimité :*

**Approuve** la prolongation par avenant de la charte régionale de coopération jusqu'au 30 juin 2021.

**Autorise** la Présidente à procéder à la signature de cet avenant.

**Précise** que les crédits nécessaires seront prévus au budget primitif 2021.

**Autorise** la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

#### **DCA-20210226-18**

#### **Modalités de mise en œuvre du télétravail au CDG40**

Madame la Présidente rappelle que le télétravail est une forme d'organisation du travail faisant appel aux technologies de l'information et de la communication, dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière ou ponctuelle et volontaire.

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales ;

**Vu** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

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

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

**Vu** l'avis du comité technique en date du 15 février 2021 ;

**Vu** la délibération en date du 10 novembre 2017 autorisant l'entrée en vigueur du projet de règlement de télétravail, pour raisons médicales, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 ;

**Vu** la charte du télétravail ;

*Il est proposé ce qui suit :*

#### **Article 1 : Activités éligibles au télétravail**

Sont éligibles au télétravail, tous les agents fonctionnaires ou contractuels, quel que soit leur temps de travail hebdomadaires, y compris ceux à temps partiel, se trouvant sur des postes répondant aux critères cumulatifs suivants :

- Eligibilité technique (couverture en haut débit suffisante) ;
- Intérêt et continuité du service : la mise en place du télétravail ne doit pas faire obstacle à la nécessaire continuité du service public et à l'intérêt du service ;
- Nature de l'activité : les activités de l'agent doivent pouvoir être pratiquées en télétravail ;

- Autonomie de l'agent : l'agent doit démontrer son aptitude à organiser son travail, à en rendre compte, étant rappelé qu'il appartient à chaque responsable de service de donner des instructions, des missions et des objectifs clairs aux agents exerçant en télétravail.

Sont donc exclus compte tenu de la nature de leur activité, tous les agents dont les postes nécessitent obligatoirement la présence physique sur le lieu de travail ou sur tout autre site professionnel pour la réalisation des tâches et missions qui leur incombent.

Ainsi, au Centre de gestion de la FPT des Landes, les activités non éligibles au télétravail sont les suivantes : accueil de la Maison des communes, accueil du Centre de gestion et poste de factotum.

Les agents travaillant dans des services dits « itinérants\* » disposent déjà d'un régime d'organisation et d'exercice du travail spécifique ; ils ne rentrent donc pas dans le cadre du présent dispositif.

\* Sont considérés comme « itinérants » les services suivants :

- Accompagnement psychologique des aides à domicile
- Archives
- Conseil en organisation
- Médecine
- Modernisation des services d'aides à domicile
- Evaluation des personnes âgées
- Prévention
- Service social
- Plan communal de sauvegarde
- Accompagnement au recrutement
- Secrétaire de mairie itinérant

## **Article 2 : Lieu d'exercice du télétravail**

Le télétravail sera exercé au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé.

Il pourra également être exercé dans un ou plusieurs autre local(aux) professionnel(s) dont l'adresse précise sera communiquée par l'agent au moment de la demande.

Un agent peut bénéficier au titre d'une même autorisation de ces différentes possibilités.

## **Article 3 : Quotités autorisées**

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail est fixée à 3 jours maximum par semaine pour un agent exerçant sur un cycle de travail de 5 jours. Les autres jours de travail sont accomplis en présentiel. Afin d'assurer une organisation cohérente, un nombre de jours maximum ouvert au télétravail doit être défini par service.

Il peut être dérogé à cette quotité :

- Pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;

Par délibération du 10 novembre 2017 susvisée, le Centre de gestion des Landes a déjà mis en place le télétravail au bénéfice des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient :

- Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

## **Article 4 : Durée et modalités de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail**

Le télétravail est accordé par période d'un an renouvelable automatiquement.

L'agent souhaitant exercer ses fonctions en télétravail adresse une demande écrite à l'autorité territoriale sur la base d'un formulaire établi par le service RH précisant les modalités d'organisation souhaitées un mois au moins avant la date souhaitée de mise en œuvre du télétravail.

Lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé, une attestation sur l'honneur de conformité des installations aux spécifications techniques est jointe à la demande. Un modèle d'attestation de conformité a été établi par le service prévention. Lorsque le télétravail est



justifié par l'état de santé de l'agent, sa demande devra être accompagnée de l'avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail.

Au vu de la nature des fonctions exercées et de l'intérêt du service, l'autorité territoriale apprécie l'opportunité de l'autorisation de télétravail et en fixe sa durée. Un arrêté ou un avenant au contrat est établi.

L'autorisation de télétravail prévoit l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine.

Une réponse écrite est donnée à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée.

En cas de changement de fonctions, une nouvelle demande doit être présentée par l'intéressé.

Il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois. Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'administration, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité de service dûment motivée.

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être motivés et précédés d'un entretien.

L'agent peut saisir la commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire selon le cas en cas de refus opposé à une demande d'attribution ou de renouvellement du télétravail.

#### **Article 5 : Temps et conditions de travail**

Lorsque l'agent exerce son activité en télétravail, il effectue les mêmes horaires que ceux réalisés habituellement au sein de la collectivité ou de l'établissement.

Durant ces horaires, l'agent est à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Les jours de référence travaillés sous forme de télétravail ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint sont définis dans l'acte individuel autorisant l'exercice des fonctions en télétravail.

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation.

Ils bénéficient de la même protection sociale que les autres agents. Ils sont couverts pour les accidents survenus à l'occasion de l'exécution des tâches confiées par l'employeur. Le télétravailleur s'engage à déclarer tout accident survenu sur le lieu de télétravail.

#### **Article 6 : Contrôle et comptabilisation du temps de travail**

Les télétravailleurs devront pointer au début et en fin de prise de poste par le biais du logiciel de badgeage. Il bénéficie à ce titre de la possibilité de générer du crédit-débit et pour ceux qui en bénéficient des jours RTT.

#### **Article 7 : Prise en charge par l'employeur des coûts du télétravail**

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils.

Au CDG40, une participation forfaitaire de 2 € par jour télétravaillé sera octroyée. Le versement de cette participation s'effectuera annuellement, à terme échu, à l'appui du compteur de jours télétravaillés.

L'employeur met à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail suivants :

- Ordinateur fixe ou portable ;
- Accès à la téléphonie par Mitel Connect ;
- Accès à la messagerie professionnelle ;
- Accès aux logiciels indispensables à l'exercice des fonctions ;
- Le cas échéant, formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail.

- Le cas échéant, après visite de l'agent ergonomiste et après avis du médecin de prévention, matériel tel que fauteuil de bureau, repose-pieds...

Il fournit, installe et assure la maintenance de ces équipements.

Le travailleur suivra les formations requises aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail.

A l'issue de la durée d'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail, l'agent restitue à l'administration les matériels qui lui ont été confiés.

Dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, l'autorité territoriale met en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées.

#### **Article 8 : règles en matière de sécurité informatique**

L'agent en situation de télétravail s'engage à utiliser le matériel informatique qui lui est confié (ou son propre matériel informatique quand il y est autorisé) dans le respect des règles en vigueur en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données.

Le système informatique doit pouvoir fonctionner de manière optimale et sécurisée, de même la confidentialité des données doit être préservée (cf. charte informatique mise en place au CDG40).

#### **Article 9 : Accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail et bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité (visite de site)**

En vertu de l'article 40 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, les membres du *comité technique lorsqu'il exerce les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail* procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Ils bénéficient pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui lui sont confiées par le comité.

Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit.

#### **Article 10 : Date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet dès la fin de la crise sanitaire.

#### **Article 11 : Crédits budgétaires**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

*Entendu la Présidente et après débat, le conseil d'administration, à l'unanimité :*

**Approuve** les modalités de mise en œuvre du télétravail au CDG40 dans les conditions susvisées.

**Précise** que les crédits nécessaires seront prévus au budget primitif 2021.

**Autorise** la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

#### **DCA-20210226-19**

#### **Adhésion à la convention constitutive de groupement de commandes « Gestion technique des ERP »**

Appel à concurrence pour la passation d'un marché à procédure adaptée relatif à l'achat de prestations de vérifications/contrôles réglementaires périodiques et maintenance des E.R.P. et équipements pour le compte de 17 collectivités territoriales constituées en groupement de commandes « Gestion technique des ERP ».

**Vu** l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

**Vu** le code général des collectivités territoriales ;

**Vu** le code de la construction et de l'habitation ;

**Vu** le code de la commande publique ;

**Vu** la convention constitutive d'un groupement de commandes relatif à l'acquisition de prestations de services de vérifications/contrôles réglementaires périodiques et de maintenance sur les établissements recevant du public pour les collectivités territoriales et autres personnes publiques du département des Landes ;

Dans le cadre de la mise en œuvre de leurs missions de service public d'intérêt général, les collectivités territoriales, leurs établissements publics et leurs groupements détiennent, historiquement ou par les effets conjugués de l'évolution de leurs domaines d'intervention ou des besoins des habitants, un patrimoine immobilier souvent hétéroclite et important.

Constitutif de charges financières incompressibles dans le budget communal ou intercommunal, les établissements recevant du public (ERP) les établissements recevant des travailleurs (ERT) et certaines installations ouvertes au public (IOP) doivent faire l'objet de vérifications et de contrôles réglementaires périodiques en vue de les maintenir dans un bon état général d'accès et de sécurité et qui viennent grever les coûts de fonctionnement et de maintenance de ceux-ci.

A cet effet et dans le contexte financier et économique contraint actuel que subissent les collectivités territoriales, leurs établissements publics et leurs groupements, le conseil d'administration du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes a délibéré lors de l'assemblée du 10 novembre 2017. Cette délibération a permis la création d'une convention constitutive d'un groupement de commandes en vue de mutualiser l'achat pour toutes les personnes publiques du département des Landes des prestations de vérifications/contrôles réglementaires périodiques et maintenance des ERP, ERT et IOP et équipements connexes qu'ils ont en exploitation.

80 collectivités territoriales, leurs établissements publics et syndicats mixtes ont rejoint le projet mis en place par le service Marchés publics du CDG40 et ont adhéré à cette convention de groupement de commandes entre 2017 et 2019. Conformément à la délibération du 10 novembre 2017, deux accords-cadres alloti et à bons de commandes ont été passés et signés avec les entreprises ayant déposé les offres économiquement les plus avantageuses.

Au cours de l'exécution des accords-cadres précédents, plus de 970 ERP et ERT ont été recensés et intégrés dans le marché public et pour lesquels les collectivités membres ont procédé à la réalisation des prestations acquises de manière mutualisée (contrôles périodiques obligatoire des installations électriques et protection contre la foudre ; contrôles des installations de gaz et de fuel, de chauffage, conduits de fumée, traitement d'air VMC et cuves enterrées ; contrôles et maintenance des ascenseurs, monte charges et élévateurs PMR ; contrôles et maintenance des équipements de lutte contre les incendies et des systèmes de sécurité incendie, SSI, détection, portes et baies ; contrôles des installations sportives, aires de jeux, parcours de santé et skate-park ; contrôles des systèmes de pompes à chaleur et climatisation ; des portes et portails automatiques, semi automatiques ; contrôles et maintenance des équipements de lutte contre l'incendie, désenfumages, RIA, extincteurs, plans d'évacuation ; maintenance des hôtes de cuisine ; contrôles de la qualité de l'air intérieur des ERP).

Ce groupement de commandes a permis de mettre en place une gestion groupée des interventions de contrôle et de maintenance des bâtiments coordonnée par le service Marchés publics du CDG40. Ainsi, le service visite chaque année toutes les collectivités membres du groupement pour recueillir les données et mises à jour du parc immobilier intégré aux marchés et aider au règlement des problèmes rencontrés. Unaniment, les collectivités membres ont apporté leur soutien à la démarche et ont toutes maintenu leur adhésion à la mission « Gestion technique des ERP ».

Au printemps 2020, un courrier du Centre de gestion des Landes a ouvert à l'adhésion du dit groupement les collectivités non encore adhérentes. 17 nouvelles collectivités territoriales et leurs établissements publics ont adhéré au groupement de commandes en 2020 et 2021. 10 d'entre eux ont adhéré au groupement avant la date du 12 juillet 2019 et ont ainsi été intégré dans les besoins recensés du nouvel accord-cadre qui a été publié le 12 juillet dernier.

Les collectivités suivantes : Créon-d'Armagnac, Misson, Bascons, Duhort-Bachen, Lencouacq, Lourquen, Mimbaste, SIVU RPI Narrosse-Candresse-Yzosse, Oeyregave, Rivière-Saas-et-Gourby, Callen, Escource, Arsague, Communauté de communes du Seignanx, Le Sen, Linxe, Communauté de

communes du Pays Morcenais, Labenne, ont toutes adhéré et doivent être intégrées dans un nouvel accord-cadre qui devrait être publié conformément à la présente délibération. Au vu des montants estimatifs, il s'agirait d'un accord-cadre passé sous la forme d'une procédure adaptée avec négociation, conformément aux articles L.2123-1, R.2123-1 et R.2123-5 du code de la commande publique.

C'est pourquoi, conformément à la délibération de notre assemblée du 10 novembre 2017, je vous propose de vous prononcer sur la passation d'un nouvel appel à concurrence. Il s'agit de passer et signer un accord-cadre alloti à bons de commandes d'une durée de 17 mois non reconductible afin de faire coïncider la fin de ce dernier avec les deux accords-cadres en cours d'exécution dans le cadre de ce même groupement et ainsi repartir, en octobre 2022, sur un appel d'offres qui réunira l'ensemble des adhérents au dit groupement.

La valeur prévisionnelle de ce nouvel accord-cadre est estimée à 40 000 euros pour les prestations de contrôles/vérifications sur 120 ERP et ERT sur la durée totale du marché.

De plus et en tant que coordonnateur du groupement, je vous propose que le choix du titulaire soit effectué par la Commission de sélection des offres du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes. Enfin, chaque membre du groupement de commandes sera informé des résultats de la mise en concurrence et sera accompagné par le service Marchés publics du CDG40.

*Entendu la Présidente et après débat, le conseil d'administration, à l'unanimité :*

**Autorise** le coordonnateur à prendre toutes mesures, au nom et pour le compte des 8 membres du groupement de commandes, en vue de procéder à la définition des besoins de l'accord-cadre alloti à bons de commandes et passé en procédure adaptée, établir les dossiers de consultation des entreprises et autres pièces contractuelles, définir et réaliser la procédure de passation de l'accord-cadre, notamment négocier avec les candidats et répondre à leurs questions éventuelles, et procéder aux analyses des candidatures et des offres.

**Autorise** la commission de sélection des offres du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes à désigner le ou les titulaire(s) du marché.

**Autorise** le coordonnateur à procéder aux opérations de dévolution de l'accord-cadre et notamment à notifier les rejets des offres et éventuellement répondre aux questions des candidats rejetés.

**Autorise** la Présidente du CDG40 à notifier les attributions de l'accord-cadre et à les signer ainsi que tout acte s'y attachant.

**Décide de régler** les frais de gestion et de participation prévus par la convention de groupement de commandes auprès du coordonnateur.

Un débat général s'est tenu sur la nouvelle mission de secrétariat de mairie itinérant qui débutera le 1<sup>er</sup> mars 2021 en phase d'expérimentation et nécessitera des ajustements qui pourront être à nouveau débattus en tant que de besoin.

L'ordre du jour étant épuisé, la Présidente demande si l'assemblée a des questions à poser. Personne ne demandant plus la parole, la séance est levée à 11 h 30.

Fait à Mont-de-Marsan, le 26 février 2021

Vu, la Présidente

