

L'an deux mille vingt et un, le mercredi 30 juin à 14 h 30, le conseil d'administration dûment convoqué s'est réuni dans les locaux du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes, sous la présidence de Madame Jeanne COUTIERE, Maire de Maillères.

Etaient présents, outre la Présidente :

- Madame Patricia CASSAGNE, Maire de Lue
- Madame Hélène LARREZET, Maire de Biscarrosse (pouvoir)
- 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 LESPAGE, Maire de Tarnos (pouvoir)
- Monsieur Frédéric POMAREZ, Maire de Mimizan
- Madame Anne-Marie LAILHEUGUE, Maire de Maylis
- Monsieur Christian DUCOS, Maire de Souprosse (pouvoir)
- Madame Eva BELIN, Maire d'Ondres (pouvoir)
- Madame Odile LACOUTURE, Maire de Grenade-sur-l'Adour
- Madame Fabienne LABY-FAUTHOUX, Maire de Poyanne
- Madame Frédérique CHARPENEL, Vice-présidente CC MACS (pouvoir)
- Madame Odile LAFITTE, Conseillère départementale (pouvoir)
- Monsieur Julien DUBOIS, Maire de Dax (pouvoir)

Etaient absents, excusés et/ou suppléés :

- Monsieur Hervé BOUYRIE, Maire de Messanges
- Monsieur Gilles COUTURE, Maire de Geaune
- Monsieur Julien BAZUS, Maire de Saint-Paul-lès-Dax
- Monsieur Philippe SAES, Maire de Saint-Martin-d'Oney
- Monsieur Hikmat CHAHINE, Maire de Tercis-les-Bains
- Monsieur Philippe LATRY, Président CC Landes d'Armagnac
- Madame Pascale REQUENNA, Présidente CC Chalosse Tursan
- Monsieur Paul CARRERE, Conseiller départemental
- Monsieur Hicham LAMSIKA, ville de Mont-de-Marsan
- Madame Marie-Pierre GAZO, Vice-présidente CCAS MDM
- Madame Marylène HENAULT, Administratrice CCAS Dax

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

La séance est ouverte à 14 h 40.

Le procès-verbal de la séance en date du 30 mars 2021 est adopté à l'unanimité.

DCA-20210630-01

Admission en non-valeur

Six créances ont été présentées, correspondant à des arrondis de facturation non pris en compte. Ces créances sont inférieures au seuil de poursuite.

Une créance supplémentaire a été émise à l'encontre d'un tiers ayant fait l'objet d'une dissolution. Monsieur le Payeur départemental propose au conseil d'administration du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes l'admission en non-valeur de sept cotes irrécouvrables pour un montant total de 97.36 € dont le détail est annexé à la présente délibération.

L'admission en non-valeur pour un montant de 1.02 € relatif à l'exercice 2019 et l'admission en non-valeur pour un montant de 96.34 € relatif à l'exercice 2020 pourront être imputées au compte 6541.

L'admission en non-valeur n'empêche pas le recouvrement ultérieur, mais celui-ci est néanmoins improbable, compte tenu d'une part du montant des cotes et d'autre part, de la dissolution du SIVU RPI du BEZ.

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

Accepte, sur proposition du Payeur départemental, l'admission en non-valeur de sept cotes irrécouvrables pour un montant de 97.36 €. La dépense sera imputée au compte 6541.

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

Dit que les crédits sont inscrits au budget primitif.

DCA-20210630-02

Fixation coûts lauréats concours et examens 2020

La Présidente expose que l'article 26 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée stipule qu'en l'absence de convention, une collectivité non affiliée qui recrute un lauréat inscrit sur une liste d'aptitude tenue par le Centre de gestion rembourse à ce dernier une somme égale aux frais d'organisation du concours ou de l'examen professionnel rapportés au nombre de candidats déclarés aptes par le jury.

L'article 47-1 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestion dispose, quant à lui, que la demande de remboursement du Centre de gestion s'appuie sur la délibération du conseil d'administration qui arrête pour chaque lauréat, le coût réel du concours.

Le coût réel des opérations est également pris en compte pour les aspects financiers des conventions que le Centre de gestion peut passer avec d'autres centres de gestion, collectivités ou établissements publics en matière d'organisation de concours et d'examens professionnels.

Il est donc proposé au conseil d'administration du Centre de gestion de déterminer pour chaque concours et examen professionnel organisé, un « coût lauréat » basé sur les critères harmonisés entre l'ensemble des centres de gestion conformément à la convention générale entre centres de gestion relative à la mutualisation des coûts des concours et examens transférés du CNFPT vers les centres de gestion et aux dispositions de la charte régionale intervenue entre les CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Il convient de rappeler qu'aucun coût lauréat ne sera appelé auprès des collectivités non affiliées ayant adhéré au « socle commun », celui-ci étant élargi aux opérations de concours et d'examens professionnels.

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

Décide d'arrêter comme présenté en séance les coûts lauréats des concours et examens professionnels 2020, ainsi que les coûts par inscrits des examens professionnels et les coûts par postes des concours.

Indique que ces coûts relatifs à l'activité du service de concours du CDG 40 en 2020 seront communiqués aux centres de gestion de la région Nouvelle-Aquitaine ainsi qu'aux centres de gestion coordonnateurs des autres régions.

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

Dit que les crédits sont inscrits au budget primitif.

DCA-20210630-03

Rémunération intervenants extérieurs

Dans le cadre de ces diverses activités, le Centre de gestion est amené à organiser différentes actions. Ainsi, le Centre de gestion peut porter des actions de formation, en partenariat avec les universités de Bordeaux, de Pau ou encore Pôle emploi, pour la qualification de parcours tournés vers les métiers territoriaux. Il peut porter des formations menées avec le CNFPT ou le FIPHFP, dans le cadre d'actions de reclassement de personnels inaptes ou reconnus travailleurs handicapés.

Pour ces différentes actions, le Centre de gestion peut avoir besoin de solliciter des intervenants extérieurs pour leur qualification ou expertise, pour des actions ponctuelles en lien avec les missions des différents services (hors jury concours) ou pour assurer des missions très spécifiques comme des actions de prévention des risques (sur l'alcoolisme par exemple).

Considérant ces éléments, il apparaît nécessaire de définir le cadre de rémunération de ces intervenants extérieurs.

Il est proposé de fixer cette indemnisation sur la base du taux de vacation horaire de 38.80 €, aligné sur le taux le plus faible pratiqué par le CNFPT.

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

Autorise la Présidente à solliciter le recours à des intervenants extérieurs spécialistes pour assurer des missions très ponctuelles et spécifiques, à compter du 1^{er} juillet 2021.

Indique que le taux de vacation horaire versé à ces intervenants est arrêté à 38.80 € (barème CNFPT).

Précise que les crédits sont inscrits et prévus au budget 2021.

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

DCA-20210630-04

Mise en place d'un référent mutualisé par le CDG40 pour le compte des collectivités affiliées et non affiliées chargé de recueillir des signalements liés à des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral ou d'agissements sexistes : Création d'un emploi permanent d'attaché principal à temps non complet à hauteur de 9 heures hebdomadaires (article 3-3 4° de la loi 84-53 du 26 janvier 1984)

L'importance de la prévention, de la lutte et du traitement des violences sexuelles, du harcèlement sexuel ou moral et des agissements sexistes a été réaffirmée dans l'accord relatif entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018. Afin de renforcer la portée de cette disposition et d'assurer un traitement égal de l'ensemble des agents publics, l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la mise en place obligatoire d'un tel dispositif dans l'ensemble des administrations et ajoute les discriminations dans son champ.

Madame la Présidente expose que le CDG40 est sollicité par un certain nombre de collectivités pour la mise en place du service référent signalement. En effet, depuis le 1er mai 2020, toute collectivité ou établissement public doit mettre en œuvre un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes (cf. décret n°

2020-256 du 13 mars 2020). Ce service suppose une convention entre le CDG et la collectivité concernée. Le service est gratuit.

Madame la Présidente expose à l'assemblée délibérante qu'il est nécessaire pour répondre à ces demandes de prévoir la création d'un emploi permanent à temps non complet à raison de 9 heures hebdomadaires d'attaché principal de catégorie hiérarchique A pour assurer les fonctions de référent service signalement à compter du 1^{er} septembre 2021. Il s'agit en réalité d'une réaffectation interne, il n'y a pas de création nette de poste.

L'assemblée délibérante,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, article 3-3 4° ;

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

Vu le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels ;

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

Décide de créer un emploi permanent à temps non complet à raison de 9 heures hebdomadaires d'attaché principal territorial (catégorie hiérarchique A) à compter du 1^{er} septembre 2021.

Dit que cet emploi sera inscrit au tableau des effectifs de l'établissement.

Dit que le niveau minimum requis pour postuler à cet emploi est le suivant : expérience sérieuse en qualité de juriste de droit public.

Dit que l'agent recruté sera chargé d'assurer les fonctions de référent service signalement.

Dit que l'emploi sera pourvu par un agent contractuel dans les conditions fixées à l'article 3-3 4° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Dans ce cas, l'agent sera recruté par contrat de travail de droit public d'une durée maximale de 3 ans (renouvelable dans la limite totale de 6 ans). Ce contrat pourra éventuellement être renouvelé à l'issue des 6 ans et ouvrir droit à Cdlisation.

Dit que l'agent contractuel recruté sera rémunéré sur un indice afférent à la grille relative au grade des attachés principaux, dans la limite du dernier indice. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoine.

Dit que l'agent contractuel ne pourra être recruté qu'à l'issue de la procédure de recrutement prévue par le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Dit que les crédits nécessaires à la rémunération de l'agent nommé et aux charges sociales s'y rapportant seront inscrits au budget, aux chapitre et article prévus à cet effet.

Dit que la Présidente est chargée de procéder aux formalités de recrutement.

Autorise la Présidente à signer toutes les conventions à intervenir avec les collectivités landaises souhaitant adhérer à ce service.

Dit que ce service sera rendu gratuitement aux collectivités adhérentes.

Dit que ce service débutera à compter de la première convention signée.

DCA-20210630-05

Délibération portant modification des délibérations en date du 10/11/2017 relative à la création d'un poste de technicien principal de 2^e classe et du 17/06/2020 relative à la création d'un poste de technicien principal de 1^{re} classe et ouvrant le recrutement à la voie contractuelle en l'absence de recrutement de fonctionnaire

Par délibération en date 10/11/2017 et du 17/06/2020, dans le cadre du fonctionnement du service prévention, le conseil d'administration a créé un emploi permanent à temps complet de technicien principal de 2^e classe et un emploi permanent à temps complet de technicien principal de 1^{re} classe pour exercer les missions de conseiller en santé et sécurité au travail.

Les délibérations créant ces emplois ne prévoyaient pas l'ouverture de ces postes à la voie contractuelle.

Afin de permettre que le recrutement sur le poste de conseiller en santé et sécurité au travail aboutisse, il convient d'ouvrir à la voie contractuelle. Ainsi, en cas de recherche infructueuse d'un fonctionnaire, les postes de technicien principal de 2^e classe et de technicien principal de 1^{re} classe seront pourvus par un agent contractuel 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.

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

Décide de modifier les délibérations en date du 10/11/2017 relative à la création d'un poste de technicien principal de 2^e classe et du 17/06/2020 relative à la création d'un poste de technicien principal de 1^{re} classe et d'ouvrir les deux postes à temps complet de technicien principal de 2^e classe et de technicien principal de 1^{re} classe à la voie contractuelle, à compter du 1^{er} juillet 2021.

Indique que ces emplois pourront être occupés par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée de trois ans en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Ce contrat pourra éventuellement être renouvelé par un CDD pour une nouvelle période maximale de 3 ans. Au-delà de 6 ans, la CDIisation devra être envisagée.

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

- Niveau de diplôme requis pour postuler à cet emploi : diplôme sanctionnant deux années de formation technico-professionnelle homologué au niveau III.
- Niveau de rémunération : l'agent sera rémunéré sur un échelon prévu par la grille indiciaire afférente au grade de technicien principal de 2^e classe et de technicien principal de 1^{re} classe dans la limite du dernier échelon des grilles indiciaires respectives. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoïne.

Précise que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé sont inscrits au budget aux chapitres et articles prévus à cet effet.

Autorise Madame la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités s'y rapportant.

DCA-20210630-06

Adoption du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation

La Présidente expose aux membres de l'assemblée que les centres de gestion s'organisent au niveau régional pour l'exercice de leurs missions conformément à l'article 14 de la loi n° 84-53 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale.

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

Le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation vient succéder aux précédentes chartes régionales de coopération.

La charte régionale de coopération signée par les douze centres de gestion de la région Nouvelle-Aquitaine le 11 juillet 2016 arrivait à échéance le 31 décembre 2020.

Des réflexions pour renforcer la coopération régionale avaient été engagées en Nouvelle-Aquitaine avant la promulgation de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Les travaux d'élaboration du futur schéma régional de coordination de mutualisation et de spécialisation se sont inscrits dans la continuité de ces réflexions.

Le conseil d'administration a approuvé la prolongation de la charte régionale de coopération jusqu'au 30 juin 2021. Cette prolongation a été convenue entre les centres de gestion de la région pour différer l'adoption du schéma régional après l'installation de leurs nouveaux conseils d'administration.

Il est proposé aujourd'hui au conseil d'administration d'approuver le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation selon le projet annexé à la présente délibération. Elaboré conjointement avec les douze centres de gestion de la région, ce schéma reprend les acquis de la charte régionale de 2016 :

- Intègre les réalisations complémentaires mises en œuvre depuis 2016,
- Organise la coordination régionale de l'exercice de nouvelles missions obligatoires, telle que l'a prévu la loi du 6 août 2019,
- Identifie de nouvelles perspectives de coopération pour les prochaines années.

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

Approuve le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation tel que présenté par la Présidente.

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

DCA-20210630-07

Pôle retraite : Création d'un poste de rédacteur principal de 2^e classe temps complet au 01/10/2021

Le Pôle Retraite est un service requérant une grande technicité et connaissant une activité dont la volumétrie ne cesse de s'accroître, avec parfois des pics liés au contexte de réforme. Aussi, afin de d'assurer les missions dévolues à ce service et de garantir une meilleure structuration du pôle retraite, il convient de procéder à la création d'un poste de rédacteur principal de 2^e classe.

Je vous propose de créer ce poste à temps complet, à compter du 1^{er} octobre 2021.

L'assemblée délibérante,

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

Vu le décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux ;

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

Décide de créer un poste de rédacteur principal de 2^e classe à temps complet à compter du 1^{er} octobre 2021.

Indique que cet agent sera astreint à une durée hebdomadaire de travail de 35 heures et que sa rémunération et sa 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.

Précise que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2021.

Autorise la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités s'y rapportant.

DCA-20210630-08

Service contractuels : Création d'un poste de rédacteur principal de 2^e classe temps complet au 01/10/2021

Afin de consolider et garantir une meilleure structuration du service contractuels, il convient de procéder à la création d'un poste de rédacteur principal de 2^e classe.

Je vous propose de créer ce poste à temps complet, à compter du 1^{er} octobre 2021.

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

Décide de créer un poste de rédacteur principal de 2^e classe à temps complet à compter du 1^{er} octobre 2021.

Indique que cet agent sera astreint à une durée hebdomadaire de travail de 35 heures et que sa rémunération et sa 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.

Précise que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2021.

Autorise la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités s'y rapportant.

DCA-20210630-09

Service médecine : Création d'un emploi permanent de médecin de 2^e classe à temps complet à compter du 1^{er} septembre 2021

Dans le cadre du fonctionnement du service médecine, suite au départ en retraite d'un médecin de 2^e classe, il convient de procéder au recrutement d'un médecin de 2^e classe affecté au sein du service de médecine préventive.

Afin de permettre que le recrutement sur le poste de médecin de prévention aboutisse, il convient d'ouvrir à la voie contractuelle. Ainsi, en cas de recherche infructueuse d'un fonctionnaire, le poste de médecin de 2^e classe sera pourvu par un agent contractuel 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.

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

Décide de créer un poste permanent à temps complet de médecin de 2^e classe, à compter du 1^{er} septembre 2021.

Indique que cet emploi pourra être occupé par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée de trois ans en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Ce contrat pourra éventuellement être renouvelé pour une durée de 3 ans maximum dans la limite de 6 ans. Au-delà, le renouvellement se fera en CDI.

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

- Diplôme requis pour exercer la médecine de prévention
- Niveau de rémunération : l'agent sera rémunéré sur la base de l'indice majoré 881. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoine.

Précise que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé sont inscrits au budget aux chapitres et articles prévus à cet effet.

Autorise la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités s'y rapportant.

DCA-20210630-10

Service médecine : Création d'un poste permanent de médecin de 2^e classe à temps complet au 10/09/2021

Par délibération en date du 15 décembre 2017, Madame la Présidente indique qu'un poste permanent de médecin de prévention à temps complet a été créé. Ce poste, ouvert à la voie contractuelle a été pourvu, par contrat de droit public 3-3 2° d'une durée de 3 ans, faute de candidature de fonctionnaire titulaire.

Dans le cadre du fonctionnement du service médecine, et si le poste ne peut pas être pourvu par un fonctionnaire, je vous propose de renouveler l'ouverture à la voie contractuelle de ce poste permanent de médecin de 2^e classe à temps complet, à compter du 10 septembre 2021.

En application des dispositions de l'article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, le recrutement des agents contractuels sur des emplois permanents est autorisé, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.

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

Décide de renouveler l'ouverture à la voie contractuelle d'un emploi permanent à temps complet de médecin de 2^e classe exerçant les missions de médecin de prévention à raison de 35 heures hebdomadaires si le poste ne peut pas être pourvu par un fonctionnaire. Cet emploi pourrait être occupé par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée de trois ans en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Ce contrat pourra éventuellement être renouvelé, ouvrant droit à CDIisation au-delà de 6 ans.

Indique que ce recrutement par la voie contractuelle se fera alors dans les conditions suivantes :

- Diplôme requis pour exercer la médecine de prévention
- Grade : médecin de 2^e classe
- Niveau de rémunération : Indice majoré 881. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoine

Précise que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé sont inscrits au budget aux chapitres et articles prévus à cet effet.

Autorise la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités s'y rapportant.

DCA-20210630-11

Service emploi territorial : Création d'un emploi permanent de chargé de mission pour le développement de l'emploi territorial à temps complet à temps complet au 1^{er} septembre 2021

Compte tenu du départ en mobilité de l'agent en charge de la mission développement de l'emploi, à la faveur d'une restructuration des services, il convient de créer un poste de chargé de mission pour le développement de l'emploi territorial.

L'agent affecté à ce poste sera notamment chargé du développement de l'emploi territorial, d'accompagner les collectivités et les établissements publics grâce au conseil en recrutement et sera chargé du développement du recours à l'apprentissage et au développement du CFA des métiers territoriaux.

La Présidente propose ainsi la création d'un emploi permanent à temps complet (35 heures) à compter du 1^{er} septembre 2021 d'attaché territorial.

Cet emploi sera pourvu par le recrutement d'un fonctionnaire ; si ce recrutement n'a pas pu aboutir ce poste sera pourvu par un agent contractuel 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.

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

Décide de créer au 1^{er} septembre 2021 au tableau des effectifs un emploi permanent à temps complet d'attaché territorial à raison de 35 heures hebdomadaires. 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.

Indique que cet emploi pourrait être occupé par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée de trois ans en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Ce contrat pourra éventuellement être renouvelé, par un CDD dans la limite de 6 ans.

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

- Niveau de diplôme requis pour postuler à cet emploi : licence ou diplôme classé au moins au niveau II
- Niveau de rémunération : l'agent sera rémunéré sur un échelon prévu par la grille indiciaire afférente au grade des attachés, dans la limite du dernier échelon de la grille. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoine

Précise que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé seront inscrits au budget aux chapitres et articles prévus à cet effet.

Autorise la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités s'y rapportant.

DCA-20210630-12

Création d'un poste d'attaché hors classe à temps complet au 01/10/2021

Compte tenu des réformes impactant ce secteur d'activité du CDG des instances médicales et afin de garantir une meilleure structuration du service, il convient de procéder à la création d'un poste d'attaché hors classe.

Je vous propose de créer ce poste à temps complet, à compter du 1^{er} octobre 2021.

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

Décide de créer un poste d'attaché hors classe à temps complet à compter du 1^{er} octobre 2021.

Indique que l'agent sera astreint à une durée hebdomadaire de travail de 35 heures et que sa rémunération et sa 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.

Précise que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2021.

Autorise la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités s'y rapportant.

DCA-20210630-13

Convention d'affiliation volontaire de Mont-de-Marsan Agglomération

Madame la Présidente rappelle que Mont-de-Marsan Agglomération avait décidé de s'affilier volontairement au CDG40. Une convention signée en avril 2017 a été passée à l'époque prévoyant un taux de cotisation à 1 %.

La convention initiale d'affiliation volontaire prévoit un terme de la convention au 30/06/2021. Mont-de-Marsan Agglomération souhaite aujourd'hui prolonger cette affiliation volontaire pour une durée d'au moins 3 ans selon le souhait exprimé par la collectivité (il ne s'agit donc pas formellement d'un renouvellement de l'affiliation volontaire mais bien d'un accord pour son prolongement). Pour accompagner ce choix, il paraissait judicieux de mettre à jour en parallèle la convention qui consolide cette affiliation volontaire.

Elle reprend pour l'essentiel la rédaction les orientations de la convention signée en 2017. Elle détermine en particulier les modalités d'échange et de coopération avec les services « Carrière » et « Contractuels » du CDG40 dont les compétences et les productions sont un enjeu essentiel pour Mont-de-Marsan Agglomération.

Cette nouvelle version de la convention apporte néanmoins quelques améliorations : les références sont mises à jour et « toilettées » (évolutions des missions obligatoires des CDG dans l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984, intégration des dispositions relatives aux Commissions Consultatives Paritaires, référence au RGPD).

De nouveaux services ou de nouveaux modes de collaboration ont été ajoutés à notre offre de service. Trois nouveautés sont principalement proposées :

- La convention précise que Mont-de-Marsan Agglomération pourra bénéficier en bloc de l'accès au Référent déontologue, au Référent lanceur d'alerte ainsi qu'au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.
- Le CDG40 propose à Mont-de-Marsan Agglomération, la mise en œuvre d'un « Plan d'Action Santé au travail » dédié à la prise en compte de ses besoins spécifiques. Sur la base d'objectifs définis (ou redéfinis) annuellement de façon concertée, le CDG40 proposera des actions ciblées, continues ou plus ponctuelles. Elles pourront couvrir l'ensemble des besoins de Mont-de-Marsan Agglomération dans le cadre d'actions de fond (suivis médicaux, inaptitudes, PPR, etc.) ou plus axées sur des thématiques (absentéisme, addictions, RPS, aménagement de locaux, etc.) et pourront mobiliser l'ensemble des services compétents du CDG40. Ces actions seront coordonnées, suivies et évaluées dans le cadre du comité de suivi de la convention.
- Le CDG40 prendra en compte les attentes et associera Mont-de-Marsan Agglomération à ses actions de développement et de qualification de compétences pour l'emploi territorial (identification des besoins de compétences, formations universitaires pour qualification de demandeurs d'emploi et d'étudiants, développement de l'apprentissage, etc.).

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

Décide d'adopter les termes de la convention d'affiliation volontaire proposée.

Autorise la Présidente à signer la présente convention.

DCA-20210630-14

Service juridique : Création d'un poste de rédacteur principal de 2^e classe à temps complet au 01/09/2021

Le service juridique du Centre de gestion est composé de 4 agents. Compte tenu de la forte sollicitation de ce service et afin de garantir un accompagnement de qualité des collectivités et établissements, il convient de procéder à la création d'un poste de rédacteur principal de 2^e classe, à temps complet.

Cet agent serait affecté sur un poste de conseiller juridique chargé de répondre aux interrogations des collectivités et expliciter les procédures administratives complexes.

Je vous propose de créer ce poste à temps complet, à compter du 1^{er} septembre 2021.

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

Décide de créer un poste de rédacteur principal de 2^e classe à temps complet à compter du 1^{er} septembre 2021.

Indique que cet agent sera astreint à une durée hebdomadaire de travail de 35 heures et que sa rémunération et sa 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.

Précise que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2021.

Autorise la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités s'y rapportant.

DCA-20210630-15

Création d'un emploi temporaire pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité – 1^{er} juillet 2021 pour 6 mois (article 3 I 1° de la loi 84-53 du 26 janvier 1984)

Madame la Présidente expose au conseil d'administration qu'il est nécessaire de prévoir la création d'un emploi temporaire à temps complet 35 heures d'adjoint administratif relevant de la catégorie hiérarchique C pour faire face à un accroissement d'activité au sein des services.

L'assemblée délibérante,

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

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

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

Décide de créer un emploi temporaire à temps complet 35 heures hebdomadaires d'adjoint administratif, emploi de catégorie hiérarchique C à compter du 1^{er} juillet 2021, pour faire face à l'accroissement temporaire d'activité au sein des services, pour une durée de 6 mois.

Dit que l'agent recruté sera chargé d'assurer les missions d'assistant administratif.

Dit que l'agent sera rémunéré sur un échelon prévu par la grille indiciaire afférente au grade d'adjoint administratif dans la limite du dernier échelon de la grille indiciaire. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoine correspondant à 75 % de celui perçu par un agent fonctionnaire titulaire.

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

Dit que les crédits nécessaires à la rémunération de l'agent nommé et aux charges sociales s'y rapportant sont inscrits au budget, aux chapitre et article prévus à cet effet.

Dit que la Présidente est chargée de procéder aux formalités de recrutement.

DCA-20210630-16

Création d'un emploi temporaire pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité – 1^{er} juillet 2021 pour 6 mois (article 3 I 1° de la loi 84-53 du 26 janvier 1984)

Madame la Présidente expose au conseil d'administration qu'il est nécessaire de prévoir la création d'un emploi temporaire à temps complet 35 heures d'adjoint technique relevant de la catégorie hiérarchique C pour faire face à un accroissement d'activité au sein du service entretien du bâtiment.

L'assemblée délibérante,

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

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

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

Décide de créer un emploi temporaire à temps complet 35 heures hebdomadaires d'adjoint technique, emploi de catégorie hiérarchique C à compter du 1^{er} juillet 2021, pour faire face à l'accroissement temporaire d'activité au sein du service entretien du bâtiment, pour une durée de 6 mois.

Dit que l'agent recruté sera chargé d'assurer les missions de factotum et d'entretien du bâtiment.

Dit que l'agent sera rémunéré sur un échelon prévu par la grille indiciaire afférente au grade d'adjoint technique, dans la limite du dernier échelon de la grille indiciaire. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoine correspondant à 75 % de celui perçu par un agent fonctionnaire titulaire.

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

Dit que les crédits nécessaires à la rémunération de l'agent nommé et aux charges sociales s'y rapportant sont inscrits au budget, aux chapitre et article prévus à cet effet.

Dit que la Présidente est chargée de procéder aux formalités de recrutement.

DCA-20210630-17

Service MSAD : Création d'un emploi temporaire d'adjoint administratif principal de 1^{re} classe à temps complet pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (article 3 I 1° de la loi 84-53 du 26 janvier 1984)

Madame la Présidente rappelle les missions d'évaluation GIR menées par le CDG40 au nom et pour le compte du Conseil départemental. Ce service consiste à passer chez les futurs bénéficiaires pour évaluer leur dépendance avant la mise en place des services par les CIAS.

La bonne organisation du service nécessite de prévoir la création d'un emploi temporaire à temps complet 35 heures d'adjoint administratif principal de 1^{re} classe relevant de la catégorie hiérarchique C.

L'assemblée délibérante,

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

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

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

Décide de créer un emploi temporaire à temps complet 35 heures hebdomadaires d'adjoint administratif principal de 1^{re} classe, emploi de catégorie hiérarchique C pour la période du 27/06/2021 au 26/06/2022 pour faire face à un accroissement temporaire d'activité.

Dit que l'agent recruté sera chargé d'assurer les fonctions d'évaluateur pour le compte des caisses de retraite.

Dit que l'agent recruté sera rémunéré sur la base de l'indice brut 380 correspondant au 1^{er} échelon de l'échelonnement indiciaire du grade d'adjoint administratif principal de 1^{re} classe, emploi de catégorie hiérarchique C. Il percevra également un régime indemnitaire correspondant à 75 % de celui perçu par un adjoint administratif principal de 1^{re} classe titulaire.

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

Dit que les crédits nécessaires à la rémunération de l'agent nommé et aux charges sociales s'y rapportant sont inscrits au budget, aux chapitre et article prévus à cet effet.

Dit que la Présidente est chargée de procéder aux formalités de recrutement.

DCA-20210630-18

Service veille documentaire : Création d'un emploi temporaire à temps complet pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité 1^{er} juillet (article 3 I 1° de la loi 84-53 du 26 janvier 1984)

Madame la Présidente expose au conseil d'administration qu'il est nécessaire de prévoir la création d'un emploi temporaire à temps complet 35 heures d'adjoint administratif relevant de la catégorie hiérarchique C pour faire face à un accroissement du classement de la documentation au sein du service veille juridique et documentation, pour la période du 01/07/2021 au 31/07/2021.

L'assemblée délibérante,

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

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

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

Décide de créer un emploi temporaire à temps complet 35 heures hebdomadaires d'adjoint administratif, emploi de catégorie hiérarchique C pour la période du 01/07/2021 au 31/07/2021, pour faire face à l'accroissement temporaire d'activité au sein du service veille juridique et documentaire.

Dit que l'agent recruté sera chargé d'assurer les missions de classement et d'archivage papier de la documentation.

Dit que l'agent recruté sera rémunéré sur la base de l'indice brut 354 correspondant au 1^{er} échelon de l'échelonnement indiciaire du grade d'adjoint administratif, emploi de catégorie hiérarchique C. Il percevra également un régime indemnitaire correspondant à 75 % de celui perçu par un adjoint administratif titulaire.

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

Dit que les crédits nécessaires à la rémunération de l'agent nommé et aux charges sociales s'y rapportant seront inscrits au budget, aux chapitre et article prévus à cet effet.

Dit que la Présidente est chargée de procéder aux formalités de recrutement.

DCA-20210630-19

Service remplacement : Création d'un emploi temporaire à temps complet pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité – 1^{er} juillet 2021 (article 3 I 1° de la loi 84-53 du 26 janvier 1984)

Madame la Présidente expose au conseil d'administration qu'il est nécessaire de prévoir la création d'un emploi temporaire à temps complet 35 heures d'adjoint administratif relevant de la catégorie hiérarchique C en raison de la forte sollicitation du service remplacement et de l'accroissement des dossiers à gérer, pour la période du 01/07/2021 au 31/08/2021.

L'assemblée délibérante,

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

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

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

Décide de créer un emploi temporaire à temps complet 35 heures hebdomadaires d'adjoint administratif, emploi de catégorie hiérarchique C pour la période du 01/07/2021 au 31/08/2021, pour faire face à l'accroissement temporaire d'activité dans le service remplacement.

Dit que l'agent recruté sera chargé d'assurer les fonctions d'assistant.e de gestion administrative : participation à la rédaction des contrats, envoi de courrier, archivage papier.

Dit que l'agent recruté sera rémunéré sur la base de l'indice brut 354 correspondant au 1^{er} échelon de l'échelonnement indiciaire du grade d'adjoint administratif, emploi de catégorie hiérarchique C. Il percevra également un régime indemnitaire correspondant à 75 % de celui perçu par un adjoint administratif titulaire.

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

Dit que les crédits nécessaires à la rémunération de l'agent nommé et aux charges sociales s'y rapportant sont inscrits au budget, aux chapitre et article prévus à cet effet.

Dit que la Présidente est chargée de procéder aux formalités de recrutement.

DCA-20210630-20

Nouvelle convention de mise à disposition du service d'aide et de conseil en organisation du travail à compter du 1^{er} juillet 2021

Madame la Présidente rappelle aux membres du conseil d'administration les délibérations prises en séances du 13 décembre 2002 portant création du service et du 29 juin 2016 mentionnant la convention de mise à disposition du service d'aide et de conseil en organisation du travail – prise en compte de la nouvelle rédaction article 25 loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Suite à la réforme de la loi du 6 août 2019 et à la mise en place des LDG, il convient aujourd'hui d'adopter une nouvelle convention cadre et d'autoriser Madame la Présidente à la signer.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article 25 modifié par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 permettant aux centres de gestion d'assurer des missions de conseils en organisation à la demande des collectivités et établissements ;

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

Décide d'approuver la rédaction de la convention cadre d'adhésion au service d'aide et de conseil en organisation du travail annexée à la présente délibération à compter du 1^{er} juillet 2021.

Autorise la Présidente à signer cette convention avec les collectivités souhaitant adhérer.

Dit que les crédits sont prévus au budget primitif.

DCA-20210630-21

Création d'une mission expérimentale « accompagnement en évolution professionnelle et mobilité »

Madame la Présidente rappelle que le CDG 40 est déjà un interlocuteur privilégié des collectivités territoriales et des établissements publics sur ces questions en tant que conseil et référent juridique, carrière et médico-statutaire.

Les collectivités, petites ou grandes, nous sollicitent chaque jour sur ces questions et nous demandent plus : elles souhaitent aujourd'hui bénéficier d'un accompagnement de terrain, individuel. Les textes nous le permettent aujourd'hui.

En effet, depuis l'ordonnance n° 2017-53 du 17 janvier 2017, de nouvelles missions ont été confiées aux CDG, ajoutées à l'article 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 :

- 15° - Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine.
- 18° - L'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents, prévu à l'article 2-3 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 a donné aux agents territoriaux en situation d'inaptitude, la possibilité de recourir à une « Période de Préparation au Reclassement » dont le CDG est un acteur central (il est de droit partie prenante des conventions tripartites à mettre en œuvre).

Ainsi, pour donner suite aux demandes des collectivités territoriales et répondre aux nouvelles possibilités offertes par l'évolution des textes, je vous propose de créer au CDG40 une mission d'« accompagnement en évolution professionnelle et mobilité » à titre expérimental.

Pour mener ces accompagnements, le CDG 40 mobilisera une psychologue formée au conseil en évolution professionnelle.

Deux niveaux d'intervention sont envisagés :

- 1^{er} niveau : Accueil individualisé ponctuel. Ce premier niveau de conseil permet au bénéficiaire de procéder à une première analyse de sa situation et de sa demande, d'envisager la poursuite éventuelle de la démarche et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider. Il aboutit à un état des lieux partagé de la demande et du besoin de l'employeur et de l'agent. Il mobilise ponctuellement l'intervenant du CDG. Ces interventions seront réalisées gratuitement.
- 2nd niveau : Après clarification et précision initiale des besoins et priorités en matière d'évolution professionnelle (1^{er} niveau), il s'agit de proposer un accompagnement et un suivi plus durables pour la formalisation et la mise en œuvre du projet commun d'un agent et de son employeur. Il mobilise l'intervenant du CDG de façon régulière sur une période plus longue (quelques semaines à quelques mois). Les interventions de coaching individuel appartiennent également à ce deuxième niveau d'intervention.

Ce second niveau d'accompagnement en évolution professionnelle permet :

Pour l'agent :

- La réalisation d'un point précis sur l'ensemble de ses connaissances et capacités ;
- D'identifier ses perspectives d'évolution professionnelle ;
- De déterminer un plan d'actions en vue de la réalisation d'un objectif professionnel ;
- D'optimiser ses aptitudes en matière de techniques de recherche de mobilité ;
- Coaching individuel : occasion pour le coaché de développer ses capacités d'analyse, de prendre conscience de ses points de blocages - notamment grâce aux techniques d'écoute, de reformulation, de questionnement, de projection - et de rechercher dans un travail de co-construction des solutions pour les mettre en action.

Pour l'employeur :

- De prendre en compte la situation de l'agent dans le cadre de sa politique de ressources humaines et de GPEEC ;
- De faire bénéficier l'agent d'une action d'accompagnement permettant de mettre au jour de réelles perspectives d'évolution professionnelle adaptées à sa situation professionnelle ;
- D'anticiper, éviter ou accompagner les risques liés aux absences pour raisons de santé et à l'inaptitude.

Concrètement, cette mission se décomposera comme suit :

- Présentation, entretien de préparation du projet et conventionnement en lien étroit avec la Direction Générale et/ou la DRH ;
- Bilan et analyse du parcours et des compétences de l'agent ;
- Réflexion et projection sur des hypothèses d'évolution professionnelle ;
- Construction et mise en œuvre du plan d'action correspondant au projet professionnel retenu ;

- L'accompagnement se déroule sur une période de quelques semaines à quelques mois (jusqu'à 15 mois pour les PPR). Il est principalement constitué de plusieurs entretiens individuels entre l'agent et le conseiller en évolution professionnelle pour un accompagnement d'une durée maximale de 25 à 30 heures ;
- Les accompagnements peuvent, au besoin, donner lieu à l'utilisation d'outils (tests, bilans) ;
- Le CDG réalise des bilans de l'accompagnement (pour l'agent comme pour l'employeur).

Le CDG40 mobilise sur ce nouveau service un(e) conseiller(e) en évolution professionnelle, psychologue de formation initiale et formé(e) pour assurer ces accompagnements. Elle interviendra dans le cadre de rendez-vous assurés au CDG ou sur le terrain dans les collectivités et dans le cadre du temps de travail des agents.

Les interventions d'accueil ou de conseil ponctuel - de « premier niveau » - relèvent des missions obligatoires des CDG et seront donc réalisées gratuitement.

Les « PPR », mission obligatoire des CDG également, seront également réalisées gratuitement.

En revanche, les accompagnements de « 2nd niveau » de plus longue durée (jusqu'à 30 heures) - incluant les missions de coaching - constituent des missions facultatives et feront l'objet d'une facturation.

Strate	Tarif forfaitaire
1 à 10 agents	400 €
11 à 49 agents	800 €
50 à 350 agents	2 000 €
Collectivités non affiliées	3 000 €

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

Prend acte de la création à titre expérimental de ce service d'accompagnement en évolution professionnelle et mobilité.

Décide d'adopter les tarifs proposés entrant en vigueur à compter de ce jour.

Autorise la Présidente à signer les conventions à venir avec les collectivités.

Dit que les crédits sont prévus au budget primitif.

DCA-20210630-22

Passation d'un accord-cadre à bons de commandes de prestations de services de formations en santé et sécurité au travail des agents territoriaux pour le compte de 116 collectivités landaises

Considérant que la formation permanente des agents territoriaux dans les domaines relevant de la santé et de la sécurité au travail est un impératif légal et réglementaire.

Considérant qu'afin de répondre aux besoins des collectivités territoriales et des établissements publics pour la formation des agents et au regard des couts élevés induits par l'achat récurrent de prestations de formations obligatoires santé et sécurité au travail (FSST), le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes a proposé aux personnes publiques du département des Landes de mutualiser l'achat de ces prestations.

Considérant que c'est ainsi que par délibérations du 1er octobre et du 15 décembre 2014, plusieurs collectivités landaises, dont le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes, avaient décidé de créer et adhérer à une convention constitutive d'un groupement de commandes relatif à l'achat en commun de formations santé et sécurité au travail. Considérant que le Centre de gestion de la fonction publique territoriale a été désigné coordonnateur du groupement de commandes.

Considérant que des marchés publics successifs ont été passés et exécutés pour les périodes 2015-2018 et 2018-2021. Entre 2015 et 2018, près de 1.800 actions de formations individuelles ont été prodiguées aux agents territoriaux et 1.400 entre 2018 et 2021, en considérant que l'année 2020 fut

dégradée. La valeur totale des achats groupés a représenté à ce jour environ 780.000 euros HT. A l'origine, 97 membres adhéraient à cette convention, elles sont aujourd'hui 116 collectivités et autres personnes publiques du département des Landes.

Considérant que l'échéance de l'accord-cadre actuel a été fixée au 29 octobre 2021. Au vu du succès de ce groupement de commandes et des besoins sans cesse renouvelés qui sont transmis au CDG40 par les membres adhérents, il est proposé au conseil de délibérer pour la passation d'une troisième procédure de mise en concurrence.

Considérant que conformément aux articles L.2123-1-2°, R.2123-1-3° et son annexe 3 relatif aux contrats de la commande publique ayant pour objet des services sociaux et autres services spécifiques, R.2131-14, R.2162-2 et R.2162-4-3° du code de la commande publique, cette mise en concurrence devrait prendre la forme d'un marché public à procédure adaptée à bons de commandes, sans minimum ni maximum.

Considérant que conformément à l'avis relatif aux contrats de la commande publique ayant pour objet des services sociaux et autres services spécifiques issu des catégories figurant en annexe XIV de la directive 2014/18/UE, les marchés publics passés sous les codes CPV 80511000-9 (services de formation du personnel), 80530000-8 (services de formation professionnelle) et 80531200-7 (services de formation technique) peuvent être passés sous la forme de marchés à procédure adaptée dont le montant prévisionnel est inférieur à 750.000 euros HT.

Considérant que l'appel à concurrence fondé sur la présente délibération sera passé pour la fourniture de services de formations relevant des codes CPV 80511000-9, 80530000-8 et 80531200-7.

Considérant que conformément à l'article R.2123-5 du même code, l'appel à concurrence prévoira la faculté de négocier ou non avec certains candidats au cours de la procédure de passation. La valeur estimée de l'accord-cadre à passer serait de 400.000 euros HT.

La structure du futur accord-cadre couvrant la période 2021-2023, comprendra les lots suivants :

- Lot 1 : Conduite de Véhicule & Sécurité Routière
- Lot 2 : Transport de Marchandises et de voyageurs
- Lot 3 : CACES et Travail en Hauteur
- Lot 4 : CATEC
- Lot 5 : Prévention Incendie
- Lot 6 : Amiante
- Lot 7 : Secourisme
- Lot 8 : Certiphyto
- Lot 9 : AIPR
- Lot 10 : Soudage
- Lot 11 : Spectacles et Festivités

Considérant que pour toutes ces raisons, il vous est proposé de vous prononcer sur la passation d'un appel à concurrence relatif à l'acquisition de prestations de formations santé et sécurité au travail pour le compte de 116 collectivités et autres personnes morales de droit public et d'autoriser la Présidente à prendre toutes les mesures de passation et d'exécution qui en découleront.

Considérant que le choix du ou des titulaire(s) soit effectué par la Commission d'appel d'offres du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes.

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

Décide d'autoriser le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes, coordonnateur, à prendre toutes les mesures et procédures nécessaires pour le recensement des besoins, la passation de l'accord-cadre, et toutes mesures découlant de ces mesures et procédures.

Décide d'autoriser le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes à assurer son rôle défini dans les articles 5.2 à 6.2 de la convention constitutive de groupement de commandes.

Décide d'autoriser la Commission d'appel d'offres du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes à choisir le ou les titulaire(s) du marché.

Décide d'autoriser la Présidente du Centre de gestion des Landes à signer les marchés et rejeter les candidatures et les offres non retenues ainsi que toutes mesures ou procédures en découlant.

Décide d'autoriser le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes à exécuter, avec la ou les entreprises retenue(s), l'accord-cadre pour les besoins que lui sont propres.

Décide d'autoriser le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes à régler les sommes dues au titre de l'accord-cadre.

DCA-20210630-23

Modification technique d'un CDI : délibération portant modification de la délibération en date du 27 mars 2018 portant création d'un emploi permanent de chargé de mission à temps complet

Par délibération en date du 27 mars 2018, dans le cadre du fonctionnement du service marchés publics, le conseil d'administration a créé un emploi permanent de chargé de mission, emploi de catégorie A, à temps complet 35 heures. Ce poste initialement créé par délibération du 27/06/2012, puis renouvelé par délibération du 23/04/2015, a été, faute de fonctionnaire retenu, pourvu par la voie contractuelle, par CDI.

La rémunération de contrat à durée indéterminée visée ne fait pas référence à la grille indiciaire des attachés territoriaux. Il est proposé au conseil d'administration de valider cette modification technique et d'autoriser la Présidente à modifier par avenant ledit contrat de chargé de mission.

La rémunération sera déterminée à compter du 1^{er} octobre 2021 en référence à un indice prévu par la grille indiciaire afférente au grade d'attaché et dans la limite du dernier échelon du grade des attachés. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoine correspondant à 75 % de celui perçu par un agent fonctionnaire.

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

Décide d'autoriser la modification technique d'un CDI comme exposé ci-dessus.

Précise que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé Sont inscrits au budget aux chapitres et articles prévus à cet effet.

Autorise la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités s'y rapportant.

DCA-20210630-24

Adoption de la convention de partenariat UPPA / CDG 40 - DU MAGT 2021/2023

Madame la Présidente rappelle à l'assemblée que le CDG40 est partenaire de l'UPPA pour la mise en place du Diplôme Universitaire "Métiers de l'Administration Générale Territoriale" depuis 2011.

Ce partenariat vise à former des jeunes landais pouvant intégrer ensuite soit par le service remplacement soit après concours, les collectivités landaises.

La charge financière représentée par ce Diplôme Universitaire devrait être sensiblement la même pour ces nouvelles sessions, en ce qui concerne la subvention versée par les centres de gestion partenaires. Ainsi, pour le Centre de gestion des Landes, ces partenariats représenteraient une charge financière de l'ordre de 8 319 € pour le Diplôme Universitaire des Métiers de l'Administration Générale Territoriale, auxquels s'ajoute une prise en charge des droits d'inscription de 150 € par étudiant par les centres de gestion partenaires (hors chèques qualification pour qui l'intégralité des droits d'inscription est supportée par le Centre de gestion, pour un montant de 3 350 € environ par étudiant).

Il est proposé au conseil d'administration d'autoriser la Présidente à signer la convention relative à ce Diplôme Universitaire jointe à la présente.

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

Décide d'adopter les termes de la convention.

Décide d'autoriser la Présidente à signer ladite convention.

Décide de valider la participation financière telle que décrite ci-dessus.

Dit que les crédits sont inscrits au budget primitif.

DCA-20210630-25

Délibération relative à la constitution du capital du GIP Informatique à hauteur de 2 500 euros

Le Centre de gestion des Landes est membre du GIP informatique des CDG (groupement d'intérêt public) dont l'objet est de définir un schéma directeur informatique pour les centres de gestion et proposer des solutions technologiques.

Le GIP informatique a besoin d'une trésorerie disponible pour engager en amont des travaux préparatoires à la proposition de solutions technologiques (frais d'étude par exemple). Les contributions des membres ne couvrent en effet qu'en aval les frais d'exploitation des différents outils. Le GIP informatique a donc décidé de constituer un capital lui permettant d'amorcer ses premiers investissements, une part de ce capital étant appelée auprès de chacun des membres à hauteur de 2 500 € par centre de gestion.

Il est proposé au conseil d'administration de participer au capital du GIP informatique des CDG.

Vu la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, sur l'organisation des groupements d'intérêt public et notamment les articles 104, 108 et 113 ;

Vu le III de l'article 4 du décret n° 2012-91 du 26 janvier 2012 ;

Vu la délibération du 16 décembre 2016 approuvant l'adhésion du Centre de gestion des Landes au Groupement d'intérêt public informatique des centres de gestion ;

Vu la convention constitutive du Groupement d'intérêt public informatique des centres de gestion approuvée par arrêté interministériel N° INTB1715923A du 9 juin 2017 publié au JO du 17 juin 2017, notamment son article 8 ;

Vu la délibération 2019-003 du GIP informatique des CDG approuvant la modification de l'article 8 de la convention constitutive pour la constitution d'un capital ;

Vu la modification n° 1 de la convention constitutive du 01/12/2020 approuvée par arrêté interministériel n° TERB2033812A du 13/01/2021 publié au JO du 07/02/2021 et la modification n° 2 du 21/01/2021 approuvée par arrêté interministériel n° TERB2104983A du 03/03/2021 publié au JO du 18/03/2021 ;

Considérant que lors de l'assemblée générale du 13 mars 2019, il a été proposé à la réflexion des adhérents la constitution d'un capital qui permettra au GIP informatique de contracter des emprunts ou des avances de trésorerie au niveau des banques pour éviter d'avoir recours aux centres de gestion pour une avance de trésorerie qui ne peut être pérenne ;

- Ce capital serait constitué par l'ensemble des adhérents au GIP informatique.
- La part du capital proposé pour chaque centre de gestion est fixée à 2 500 €.
- L'équilibre d'une voix par centre de gestion ne serait pas modifié.

L'assemblée générale du 6 juin 2019 a adopté dans sa délibération 2019-003 la demande de modification de la convention constitutive en son article 8.

L'article 8 – CAPITAL

Le groupement est constitué sans capital.

est modifié comme suit :

Article 8 - CAPITAL

- Le groupement est constitué avec capital.
- Le capital est fixé à 227 500 €.
- La part au capital est fixée à 2 500 €.
- Chaque membre détient une part.

L'article 7.2 alinéa 3 de la convention constitutive du GIP Informatique des CDG est modifié comme suit :

L'adhérent se retirant du GIP devra assumer les éventuels frais liés à son retrait, y compris ceux liés à toute production informatique déjà approuvée par le GIP au moment de la notification de son intention de retrait et à laquelle il s'était engagé à contribuer financièrement. Dans ce dernier cas, le membre ne sera libéré de ses obligations vis-à-vis du GIP qu'au moment du complet paiement de sa contribution à la production ou aux productions informatiques en cause. Lui sera alors reversée sa part de capital, soit 2 500€.

L'article 7.3 alinéa 3 de la convention constitutive du GIP Informatique des CDG est modifié comme suit :

Les dispositions financières prévues en cas de retrait s'appliquent également en cas d'exclusion. Lui sera alors reversée sa part de capital, soit 2 500€.

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

Approuve les termes de la présente.

Autorise la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités s'y rapportant (avenant, conventions complémentaires, documents financiers et budgétaires...).

Autorise la Présidente à verser au capital du GIP informatique la somme de 2 500 € correspondant à une part du capital.

Confirme la représentation du CDG40 par sa Présidente auprès du GIP.

Dit que les crédits sont inscrits au budget primitif.

DCA-20210630-26

Conventionnement de partenariat avec la CARSAT dans le cadre du nouveau dispositif d'offre de services coordonnée pour l'accompagnement de ma retraite (OSCAR)

Depuis 2009 le CDG 40, par son service d'évaluation des personnes âgées (EPA), est devenu le partenaire départemental de la CARSAT pour la mise en œuvre de son action sociale facultative à l'attention des personnes retraitées rencontrant des premières difficultés à leurs domiciles (Niveau de dépendance GIR 5 et 6).

Au cours des 10 années écoulées, dans le cadre du rapprochement inter-régimes et de l'harmonisation des aides menées par les principales caisses de retraites, le service EPA a conventionné également avec la Fonction Publique d'Etat, la CMCAS (EDF / GDF), la CNRACL, la CROPERA (retraités de l'opéra de Paris). Ce sont quelques 1600 personnes retraitées qui sont visitées chaque année par notre service afin d'évaluer leurs besoins d'aides pour le maintien à domicile dans des conditions sociales et sécuritaires convenables. Un plan d'accompagnement personnalisé (dispositif PAP) est alors préconisé par les évaluateurs du CDG40, et validé par la CARSAT en termes de financement d'aides humaines, techniques, ou encore d'aménagement du logement.

Fort d'une reconnaissance dans ce domaine de compétence, le dispositif porté par le CD40 et La Poste (XL'Autonomie), a également souhaité conventionner en 2015 avec le service EPA pour l'évaluation des retraités relevant de leurs attributions.

A l'heure actuelle la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), par l'intermédiaire de ses caisses régionales (CARSAT pour la Nouvelle Aquitaine), s'inscrit dans le contexte de la loi de l'adaptation de sa société au vieillissement, et accentue l'orientation de ses aides dans la prévention de la perte d'autonomie des personnes retraitées GIR 5 et 6.

Ainsi la convention précédente (PAP), fléchant le service EPA du CDG40, devient caduque et une nouvelle convention s'avère nécessaire afin de permettre à ces personnes retraitées de bénéficier des aides CARSAT au travers d'une « offre de services coordonnée pour l'accompagnement de ma retraite (OSCAR) ».

Cette convention cadre vient clairement fixer les conditions administratives, techniques et financières de ce dispositif, le cahier des charges de la CNAV fixant les missions de l'évaluateur devant impérativement être respecté.

Le dispositif OSCAR ambitionne de se déployer sur le département des Landes à compter du mois de Juillet 2021, dans la mesure où tous les outils et process nécessaires et développés par la CNAV seraient opérationnels.

Deux parties principales composent les OSCAR :

- L'une visant à l'évaluation des besoins aux domiciles des personnes retraitées. Cette évaluation peut ensuite déboucher sur l'attribution d'une enveloppe annuelle, dans la limite de 500 € par an sans reste à charge au retraité, pour des prestations de prévention (inexistante dans les PAP précédents), ainsi que sur des heures d'accompagnement et de prévention à domicile plafonnées à 80 heures par an (120 heures dans le cadre des PAP précédents) et dont le montant financier dépend des ressources déclarées par la personne retraitée, ou encore l'orientation vers des programmes collectifs de prévention.

Cette évaluation sera financée par la CARSAT au service évaluateur à hauteur de 120 €uros par dossier en 2021 (montant révisé à la hausse tous les ans).

- L'autre permettant un suivi tout au long du plan d'aide dans le cadre d'une mission de coordination assurée soit par un service prestataire conventionné avec la CARSAT, soit par le service évaluateur. Le fléchage de la coordination dépend à la fois de la volonté des services prestataires de se positionner dans cette mission, ainsi que du contenu de la diversité des aides validées par la CARSAT.

Cette coordination sera financée par la CARSAT au service coordinateur à hauteur de 200 €uros sur l'année de lancement, puis 150 €uros par dossier et par an.

Je vous propose donc de m'autoriser à intervenir à la signature de la nouvelle convention avec la CARSAT visant au déploiement du dispositif OSCAR, tant pour la mission d'évaluation que pour celle de coordination, et de m'autoriser à intervenir à toutes pièces et formalités se rapportant à ce dispositif.

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 OSCAR avec la CARSAT.

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

Dit que les crédits sont prévus au budget primitif.

DCA-20210630-27

Service prévention : Création d'un poste d'ingénieur principal (remplacement responsable service prévention)

Compte tenu du départ en mobilité de l'agent responsable du service prévention, il convient de créer un poste d'ingénieur principal afin d'élargir le spectre de recrutement (un poste d'ingénieur est également vacant). Ainsi les grades de recrutement seront ingénieur et ingénieur principal.

L'agent affecté à ce poste sera notamment chargé d'encadrer des conseillers en santé et sécurité au travail, de conseiller les collectivités pour toutes les questions liées à l'hygiène et la sécurité au travail, d'accompagner les collectivités pour l'évaluation des risques et de la réaliser pour le compte des collectivités si elles le souhaitent.

La Présidente propose ainsi la création d'un emploi permanent à temps complet (35 heures) à compter du 1^{er} septembre 2021 d'ingénieur principal.

Cet emploi sera pourvu par le recrutement d'un fonctionnaire ; si ce recrutement n'a pas pu aboutir ce poste sera pourvu par un agent contractuel 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.

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

Décide de créer au 1^{er} septembre 2021 au tableau des effectifs un emploi permanent à temps complet d'ingénieur principal à raison de 35 heures hebdomadaires. 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 idoïne.

Indique que cet emploi pourrait être occupé par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée de 3 ans en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Ce contrat pourra éventuellement être renouvelé par un CDD dans la limite de 6 ans.

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

- Niveau de diplôme requis pour postuler à cet emploi : diplôme d'ingénieur délivré dans les conditions prévues par les articles L.642-1 et suivants du code de l'éducation, ou autre diplôme scientifique ou technique sanctionnant une formation d'une durée au moins égale à 5 années d'études supérieures après le baccalauréat, spécialité prévention et gestion des risques.
- Niveau de rémunération : l'agent sera rémunéré sur un échelon prévu par la grille indiciaire afférente au grade d'ingénieur principal, dans la limite du dernier échelon de la grille. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoïne.

Précise que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé sont inscrits au budget aux chapitres et articles prévus à cet effet.

Autorise la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités s'y rapportant.

DCA-20210630-28

Adoption de l'accord de fin de médiation préalable obligatoire comportant un engagement financier

Vu la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 25 ;

Vu le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux ;

Vu l'arrêt du Conseil d'Etat n° 255273 du 11 septembre 2006, Commune de Théoule-sur-Mer ;

Vu la délibération du 28 juin 2018 portant adhésion du CDG40 à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges pour ses propres agents ;

Considérant la procédure de médiation préalable obligatoire mise en œuvre dans le cadre d'un litige intervenu entre le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes et Monsieur Alain Chiquet, agent contractuel de droit public mis à disposition des collectivités dans le cadre de l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Considérant l'accord de fin de processus de médiation préalable obligatoire conclu le 4 mars 2021 ;

La Présidente expose :

Monsieur Alain Chiquet, agent contractuel de droit public mis à disposition des collectivités dans le cadre de l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, représenté par son avocat Maître Florian Bécam, a adressé une saisine au Médiateur du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes, enregistrée le 27 octobre 2020.

A l'appui de sa demande, Monsieur Alain Chiquet conteste une décision qu'il estime lui porter préjudice sur le déroulement de sa carrière et par conséquence sur les conditions de la liquidation de ses droits à pension de retraite.

Cette saisine concerne ainsi un élément de rémunération qui relève bien du champ de médiation préalable obligatoire tel que défini par le décret n° 2018-101 du 16 février 2018.

C'est dans ce contexte que les parties ont décidé de recourir à la médiation préalable obligatoire qui est une voie amiable pour mettre un terme définitif à ce différend, solution qui apparaît comme la meilleure à tous points de vue.

Dans le cadre de la médiation préalable obligatoire, en présence des médiateurs du Centre de gestion, des pourparlers ont donc eu lieu entre Monsieur Alain Chiquet représenté par Maître Florian Bécam d'un côté et Madame Jeanne Coutière, Présidente du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes assistée de son conseil juridique, Madame Frédérique Poujaurant de l'autre côté.

Suite à ces échanges, les points de vue se sont rapprochés. Les parties ont accepté des concessions réciproques et de ce fait, en application du décret n° 2018-101 du 16 février 2018, ont entendu mettre un terme au litige né entre elles en concluant un accord de fin de processus de médiation préalable obligatoire comportant un engagement financier.

Compte tenu du caractère très spécifique de la situation objet de la médiation, les parties ont ainsi convenu du versement d'une indemnité transactionnelle en reconnaissance du préjudice subi sur le déroulement de carrière et du préjudice moral subi par la partie plaignante.

En contrepartie de l'indemnisation qui lui est versée, et qui couvre l'intégralité de son préjudice, la partie plaignante renonce à exercer tout recours, de quelque nature qu'il soit, à l'encontre du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes.

L'accord de fin du processus de médiation détermine les démarches et les contreparties exigées de chaque signataire.

Conformément à l'arrêt du Conseil d'Etat n° 255273 du 11 septembre 2006, Commune de Théoule-sur-Mer, l'accord transactionnel, lorsqu'il comporte un engagement financier, doit nécessairement être validé préalablement par l'organe délibérant.

Après lecture et communication de l'accord transactionnel conclu le 4 mars 2021, il est donc proposé au conseil d'administration de confirmer l'accord de fin de médiation et d'autoriser Madame la Présidente à signer ce document.

Dit que les crédits sont prévus au budget de l'établissement.

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

Confirme l'accord de fin de médiation.

Autorise la Présidente à signer ce document et à l'exécuter ainsi que toutes pièces à intervenir.

Dit que les crédits sont prévus au budget de l'établissement.

DCA-20210630-29

Service prévention : Modification de la délibération en date du 29/03/2007 relative à la création d'un poste d'ingénieur et ouvrant le recrutement à la voie contractuelle en l'absence de recrutement de fonctionnaire

Par délibération en date du 29/03/2007 et dans le cadre du fonctionnement du service prévention, le conseil d'administration a créé un emploi permanent à temps complet d'ingénieur à temps complet pour exercer les missions de responsable du service prévention.

La délibération créant cet emploi ne prévoyait pas l'ouverture de ce poste à la voie contractuelle. Afin de permettre que le recrutement sur le poste de responsable du service prévention aboutisse, il convient d'ouvrir à la voie contractuelle. Ainsi, en cas de recherche infructueuse d'un fonctionnaire, le poste d'ingénieur sera pourvu par un agent contractuel 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.

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

Décide de modifier la délibération en date du 29/03/2007 relative à la création d'un poste d'ingénieur et d'ouvrir le poste à temps complet d'ingénieur à la voie contractuelle, à compter du 1^{er} septembre 2021.

Indique que cet emploi pourra être occupé par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée de trois ans en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Ce contrat pourra éventuellement être renouvelé par un CDD pour une nouvelle période maximale de 3 ans. Au-delà de 6 ans, la CDIisation devra être envisagée.

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

- Niveau de diplôme requis pour postuler à cet emploi : diplôme d'ingénieur délivré dans les conditions prévues par les articles L.642-1 et suivants du code de l'éducation ou autre diplôme scientifique ou technique sanctionnant une formation d'une durée au moins égale à 5 années d'études supérieures après le baccalauréat, spécialité prévention et gestion des risques.
- Niveau de rémunération : l'agent sera rémunéré sur un échelon prévu par la grille indiciaire afférente au grade d'ingénieur dans la limite du dernier échelon des grilles indiciaires respectives. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoine.

Précise que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé seront inscrits au budget aux chapitres et articles prévus à cet effet.

Autorise Madame la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités s'y rapportant.

DCA-20210630-30

Création emploi temporaire d'attaché temps complet à compter du 1^{er} juillet 2021 - article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (remplacement d'un agent indisponible)

Par délibération en date du 30 septembre 2020, dans le cadre du fonctionnement du service conseil en organisation, le conseil d'administration a créé un emploi temporaire d'attaché contractuel, à temps non complet 28 heures, afin d'assurer le remplacement d'un agent indisponible, bénéficiant d'un congé parental, à compter du 1^{er} janvier 2021 afin d'exercer les missions de conseiller en organisation auprès des collectivités et établissements publics, notamment l'accompagnement à l'atteinte de l'objectif fixé par l'article 28 de la loi Transformation de la fonction publique, à savoir la mise en place des 1607 heures dans la fonction publique.

Compte tenu de la charge de travail conséquente liée notamment à l'accompagnement des collectivités et établissements dans la mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion, je vous propose d'augmenter la quotité horaire et de procéder à la création d'un poste temporaire d'attaché territorial à temps complet 35 heures, conformément à l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, à compter du 1^{er} juillet 2021.

L'assemblée délibérante,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, article 3-1° ;

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

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

Décide de créer un emploi temporaire à temps complet 35 heures hebdomadaires d'attaché territorial, emploi de catégorie A, à compter du 1^{er} juillet 2021.

Dit que l'agent recruté sera chargé d'assurer les fonctions de conseiller en organisation.

Dit que l'agent recruté devra au moins être titulaire d'une licence ou d'un diplôme classé au moins au niveau II.

Dit que l'agent sera recruté sur les bases suivantes :

- Attaché territorial
- Temps complet : 35 heures
- Niveau de rémunération : IB 611 correspondant au 6ème échelon de l'échelonnement indiciaire des attachés territoriaux. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoine

Dit que le recrutement de l'agent se fera par contrat de travail de droit public conformément à l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, dans la limite de la durée d'absence de l'agent remplacé.

Précise que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé sont inscrits au budget aux chapitres et articles prévus à cet effet.

Autorise la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités s'y rapportant.

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 16 h 00.

Fait à Mont-de-Marsan, le 30 juin 2021

Vu, la Présidente

