

PROCÈS-VERBAL
RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
MARDI 28 MARS 2023 à 14h30

DG/CD

Sur convocations envoyées le vingt février deux-mille-vingt-trois, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques s'est réuni le vingt-huit mars deux-mille-vingt-trois à quatorze heures trente à la Maison des Communes à PAU, sous la présidence de M. PATRIARCHE.

COLLECTIVITÉS AFFILIÉES			
Représentants des communes			
TITULAIRES		SUPLÉANTS	
ALTHAPÉ Lydie, Maire de LANNE-EN-BARÉTOUS	Présente	ETCHEVERRY Michel, Maire de BONLOC	
ALZURI Emmanuel, Maire de BIDART, 2 ^{ème} Vice-président	Excusé	MARJAK Claire, Adjointe au Maire de BIDART	Présente
ARRIBAS-OLANO Patricia, Adjointe au Maire de SAINT-JEAN-DE-LUZ	Excusée	CALDERONI Jean-Louis, Maire de BIZANOS	Excusé
AUSSANT Claude, Maire d'ARUDY, 3 ^{ème} Vice-président	Présent	BERGERET-TERCQ Jean-Marie, Maire d'ARTIX	
BALEIX Jean-Michel, Adjoint au Maire de LESCOAR	Présent	SOREAU Éric, Adjoint au Maire de SAINT-JEAN-DE-LUZ	
BERNOS Michel, Maire de JURANÇON, 4 ^{ème} Vice-président	Présent	CASENAVE Henriette, Conseillère municipale de JURANÇON	
CABANNE Marie-Pierre, Maire de GOMER	Excusée	MOULAT Monique, Maire de SÉVIGNACQ-MEYRACQ	
CASET Christelle, Maire de LARCEVEAU-ARROS-CIBITS	Excusée	BEHOTEGUY Maïder, Maire de BARDOS	
CASTREC Valérie, Conseillère municipale d'ANGLET, 1 ^{ère} Vice-présidente	Présente	DUTARET-BORDAGARAY Claire, Maire d'UHART-CIZE	
DENAX Jean-Marc, Maire d'ARTIGUELOUVE	Présent	BERNOS André, Maire d'AGNOS	
DESSÉRÉ Jean-Michel, Maire de LEMBEYE	Présent	DUTOYA Emilie, Adjointe au Maire de CIBOURE	
GRAMMONTIN Nadia, Maire de CASTETNER	Excusée - Pouvoir à M. DENAX	LACARRÈRE Florent, Maire de LABATMALE	Excusé
HIRIART Michel, Conseiller municipal de BIRIATOU	Excusé – Pouvoir à M. PATRIARCHE	DUDRET Victor, Maire de RONTIGNON	Excusé
JAURIBERRY Bruno, Maire de BUSSUNARITS-SARRASQUETTE	Excusé	ETCHEGOIN Pascale, Adjointe au Maire de ST-JEAN-PIED-DE-PORT	
LABAT Marc, Maire d'IGON	Excusé	BONNASSIOLLE Jean-Pierre, Adjoint au Maire de NAY	
MAINE Sylvie, Adjointe au Maire de MONTAUT 1 ^{ère} Administratrice déléguée	Présente	DURAND Pascale, Adjointe au Maire de NAY	
MOTHART Maryse, Maire de SAINTE-ENGRÂCE	Excusée	ARROSSAGARAY Pierre, Maire de SAUGUIS-ST-ETIENNE	
OXIBAR Marc, Maire d'OGEU-LES-BAINS 2 ^{ème} Administrateur délégué	Présent	MORLANNE Christine, Maire d'UZAN	
PATRIARCHE Nicolas, Maire de LONS, Président	Présent	HORROD Vanessa, Adjointe au Maire de LONS	
SANZ Alain, Maire de RÉBÉNACQ	Présent	TISNÉRAT Corinne, Adjointe au Maire de GAN	

Représentants des Établissements publics			
LAURENT Patrice, Président de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES LACQ-ORTHEZ	Présent	CASaubON Jean-Paul, Président de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE LA VALLÉE D'OSSAU	
CARRIQUE Renée, Vice-Présidente de la COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION PAYS BASQUE	Présente	DESSEIN Michaël, Conseiller communautaire de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES VALLÉE D'OSSAU	
KELLER Laurent, Vice-Président de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU HAUT-BÉARN	Présent	SAMANOS Laurence, Conseillère communautaire de la COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION PAYS BASQUE	Excusée

COLLECTIVITÉS NON AFFILIÉES ADHÉRENTES			
Représentants des Communes			
DUHART Agnès, Adjointe au Maire de BAYONNE	Présente	DURRUTY Sylvie, Adjointe au Maire de BAYONNE	
LIPSOS-SALLENAVE Véronique, Adjointe au Maire de PAU	Présente	PLEGUE Jean-François, Conseiller municipal de PAU	
Représentants des Établissements publics			
JOUHANDEAUX Béatrice, Membre du Conseil d'Administration du CCAS DE PAU	Présente	FERRATO Claude, Vice-Président de la COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION PAU-BÉARN PYRÉNÉES	
PINATEL Anne, Membre du Conseil d'Administration du CCAS DE BIARRITZ	Excusée	LARRÉ Marie-Noëlle, Membre du Conseil d'Administration du CCAS DE BAYONNE	Excusée
Représentants du Département			
BRUTHÉ Anne-Marie, Conseillère départementale du Pays de BIDACHE, AMIKUZE et OSTIBARRE	Excusée	SÉMAVOINE Monique, Conseillère départementale de PAU	Excusée
LABORDE Laure, Conseillère départementale d'OLORON-SAINTE-MARIE	Excusée	VALS Martine, Conseillère départementale de BIARRITZ	

Nombre de membres en exercice	29	Quorum	15
Nombre de présents et pouvoirs	18 + 2 pouvoirs	Votants	20

M. SAINT-PIERRE, Responsable du Service de Gestion Comptable de PAU, était absent.

ASSISTAIENT ÉGALEMENT À LA RÉUNION : M. MARCHAND, Directeur ; M. SBIHI, Directeur adjoint ; Mme DUCASSE, Adjointe à la Responsable de la Direction Santé et conditions de travail, Responsable du Pôle Protection sociale et retraite ; Mme BARADAT, Responsable du secrétariat de direction et Mme DUARTE, Attachée de direction.

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : M. OXIBAR.

Le Président remercie les administrateurs pour leur présence à cette réunion.

En introduction, Mme DUCASSE présente le Plan Santé Mentale retenu par la Direction Santé et conditions de travail pour l'année 2023.

Le Président présente ensuite l'ordre du jour qui a été fixé comme suit en réunion du Bureau le 9 mars 2023 :

- ORDRE DU JOUR -

I. APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 8 DÉCEMBRE 2022

II. TRAVAUX ISSUS DES COMMISSIONS

III. QUESTIONS DE PERSONNEL

- 3.1. Actualisation de la charte de déontologie des agents du CDG64**
- 3.2. Présentation du rapport social unique du CDG64**
- 3.3. Gestion des contrats du Pôle missions temporaires**
- 3.4. Pôle Missions temporaires et Pôle Archives**
- 3.5. Modification du tableau des emplois**

IV. QUESTIONS FINANCIÈRES

- 4.1. Subvention pour l'organisation du congrès de l'ANDAM**

V. AXES TRANSVERSAUX

- 5.1. Mission signalement et traitement des actes de violence, de harcèlement, d'agissements sexistes et de discrimination avec les collectivités et établissements publics adhérents**
- 5.2. Création d'une nouvelle prestation : enquête administrative**
- 5.3. Désignation d'un référent déontologue pour les élus locaux**

VI. CONVENTIONS

- 6.1. Conventions sur l'exercice du droit syndical**

VII. COMPTE-RENDU DE LA DÉLÉGATION DE SIGNATURE AU PRÉSIDENT

I. APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 8 DÉCEMBRE 2022

DÉLIBÉRATION N° DG17-280323

Suite à la séance du Conseil d'Administration en date du 8 décembre 2022, il est proposé d'approuver le procès-verbal établi par le Secrétaire de séance.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, le Conseil d'Administration

APPROUVE à l'unanimité le procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration du 8 décembre 2022.

II. TRAVAUX ISSUS DES COMMISSIONS

DÉLIBÉRATION N° DG18-280323

Monsieur AUSSANT, en charge de l'animation de la Commission Évaluation des Missions du Centre de Gestion présente l'avancée des travaux.

Depuis la présentation des résultats du questionnaire, le travail s'est focalisé sur la préparation des entretiens à mener dans 30 collectivités.

La trame d'entretien, réalisée par collectivité, reprend :

- Les principaux résultats du questionnaire (pour les collectivités y ayant répondu),
- Des éléments de contexte à connaître concernant la collectivité (exemple : les interventions en cours),
- Des questions ouvertes concernant les attentes de la collectivité par rapport au CDG et les pistes d'amélioration des missions.

Cette trame permet de connaître les liens entre la collectivité et le Centre, les points de vigilance éventuels, l'activité réalisée au cours de l'année passée. Elle permet aussi d'orienter l'entretien vers ce qui pourrait être amélioré.

Chaque entretien sera mené par Jérémie MARCHAND ou Pierre SBIHI, accompagné d'un agent du groupe de travail. Monsieur AUSSANT se positionnera également sur certains rendez-vous.

Une communication va être faite dans une prochaine lettre du CDG pour informer toutes les collectivités du lancement de cette seconde étape. La planification des entretiens débutera à partir du mois d'avril 2023.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, le Conseil d'Administration

APPROUVE à l'unanimité la poursuite de la démarche de la Commission Évaluation des Missions du Centre de Gestion.

III. QUESTIONS DE PERSONNEL

3.1. Actualisation de la charte de déontologie des agents du CDG 64

INFORMATION

Les agents publics sont soumis à des obligations déontologiques fixées par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations du fonctionnaire (aujourd'hui codifiée dans le Code Général de la Fonction Publique) et par la jurisprudence du juge administratif.

En 2014, un groupe de travail composé d'agents volontaires du CDG 64 avait décliné ces obligations en valeurs professionnelles et en bonnes pratiques afin d'élaborer la charte de déontologie des agents du CDG 64. Cette charte de déontologie était présentée à chaque nouvel agent recruté au Centre de Gestion et servait de cadre de fonctionnement, rappelé au moment des entretiens professionnels notamment.

Cette charte de déontologie a fait l'objet d'une actualisation en 2022, suivant la même méthodologie : constitution d'un groupe d'agents volontaires, validation par le Comité de direction puis par le Bureau.

Cinq grands principes sont retenus puis déclinés en bonnes pratiques :

- Qualité du service rendu
- Exemplarité
- Neutralité
- Loyauté
- Confiance

La charte de déontologie est présentée en totalité en **ANNEXE 1**.

La charte de déontologie, comme l'identité du CDG (cf. **ANNEXE 2**) travaillée par la cellule Communication et déjà présentée en Conseil d'Administration, servira pour l'accueil des nouveaux agents et lors des entretiens d'évaluation.

Une campagne de communication sera aussi proposée afin d'accentuer le professionnalisme et les engagements de l'établissement.

3.2. Présentation du Rapport Social Unique du CDG 64

INFORMATION

Conformément à l'article 5 de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique, le CDG 64 a élaboré son Rapport Social Unique. Ce rapport permet de disposer d'informations précises, actualisées chaque année, pouvant faciliter la mise en place de différentes actions en matière de gestion des ressources humaines. Une présentation de la synthèse du RSU du Centre de Gestion, élaboré en 2022 sur les données de l'année 2021, est réalisée lors de la réunion.

Parmi les éléments à retenir :

- L'effectif au 31 décembre 2021 était de 123 agents dont 63 fonctionnaires, 12 contractuels sur emplois permanents et 48 contractuels sur emplois non permanents (82% de femmes et 18% d'hommes)
- La masse salariale représente 73% des dépenses de fonctionnement (4,286 millions d'euros)
- L'absentéisme global, tous motifs confondus, représente 3,4 jours par agent

3.3. Gestion des contrats du Pôle Missions temporaires

DÉLIBÉRATION N° DG19-280323

Un projet de développement du Pôle Missions temporaires a été adopté par le Conseil d'Administration du Centre de Gestion dans sa séance du 17 décembre 2021. Un de ses axes a pour trait l'informatisation et la dématérialisation des procédures pour gagner en efficacité et en fiabilisation.

Dans ce cadre, les contrats de travail des agents du Pôle Missions temporaires pourraient évoluer dans leur gestion, en étant basés sur la mission de remplacement et/ou de renfort, en précisant les modalités de l'intervention (nombre d'heures, le lieu...), et non sur une périodicité comme actuellement (3 ou 6 mois), tout en les actualisant pour tenir compte de la publication du Code Général de la Fonction Publique.

Pour cela, leur contrat de travail pourrait être dématérialisé avec la mise en œuvre d'une signature numérique entre l'agent et le Centre de Gestion, garantissant à la fois l'authenticité de la signature et l'intégrité du document, et permettant un gain de temps, avec une prise d'effet immédiate du contrat. Ce projet est à l'étude notamment dans sa faisabilité technique et son chiffrage financier.

Par ailleurs, cette dématérialisation des contrats de travail pourrait faciliter les transmissions des éléments et des documents nécessaires à l'élaboration de la paye et la facturation des prestations du Pôle Missions temporaires.

Aussi, il est proposé au Conseil d'Administration d'autoriser le Président à signer le modèle de contrat présenté en **ANNEXE 3**.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, le Conseil d'Administration

APPROUVE à l'unanimité la dématérialisation des contrats de travail des agents du Pôle Missions temporaires,

APPROUVE à l'unanimité le modèle de contrat de travail présenté,

AUTORISE à l'unanimité le Président à signer le moment venu les contrats de travail avec les agents du Pôle Missions temporaires.

3.4. Pôle Missions temporaires et Pôle Archives

DÉLIBÉRATION N° DG20-280323

Il est rappelé que le Centre de Gestion dispose d'un Pôle Missions temporaires et d'un Pôle Archives qui permettent d'affecter ponctuellement des personnels qualifiés et formés auprès de collectivités qui en font la demande. Les agents du Pôle Missions temporaires pallient ainsi des absences en collectivités ou interviennent en cas de pics d'activité. Le Pôle Archives propose des accompagnements (classement, élimination, inventaire, formation) permettant la bonne tenue des archives des collectivités.

Pour intervenir sur tous les métiers définis dans le projet de développement de ces Pôles et compte tenu de leur activité actuelle, il est proposé au Conseil d'Administration de reconduire, pour dix-huit mois, les postes suivants :

Agents	Emploi	Grades	Temps de travail	Nombre d'emplois	Postes pourvus	Contractuels fondement contrat	
Agents Pôle Archives	Archiviste	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	TC	4	Selon les interventions en collectivité	Oui	L.452-40 L.452-44
Agents PMT	Consultant administratif PMT	Attaché	TC	10		Oui	L.452-40 L.452-44
Agents PMT	Responsable des accueils de loisirs enfance - jeunesse PMT	Animateur	TC	5		Oui	L.452-40 L.452-44
Agents PMT	Gestionnaire administratif PMT	Rédacteur	TC	50		Oui	L.452-40 L.452-44
Agents PMT	Assistant administratif PMT	Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	TC	10		Oui	L.452-40 L.452-44
Agents PMT	Gestionnaire technique PMT	Technicien	TC	5		Oui	L.452-40 L.452-44
Agents PMT	ATSEM PMT	ATSEM principal de 2 ^{ème} classe	TC	20		Oui	L.452-40 L.452-44
Agents PMT	Adjoint technique PMT	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	TC	10		Oui	L.452-40 L.452-44
Agents PMT	Adjoint d'animation PMT	Adjoint d'animation principal de 2 ^{ème} classe	TC	10		Oui	L.452-40 L.452-44
Agents PMT	Auxiliaire de soins PMT	Auxiliaire de soins principal de 2 ^{ème} classe	TC	5		Oui	L.452-40 L.452-44
Agents PMT	Auxiliaire de puériculture PMT	Auxiliaire de puériculture principal de 2 ^{ème} classe	TC	5		Oui	L.452-40 L.452-44
Agents PMT	Aide-ménagère/auxiliaire de vie PMT	Agent social principal de 2 ^{ème} classe	TC	5		Oui	L.452-40 L.452-44

Les postes ne sont pourvus et les agents recrutés qu'en cas de demande d'intervention de collectivités. Les intervenants ne sont payés que pour les heures effectuées.

Le modèle de contrat relatif à ces emplois est présenté en **ANNEXE 3**.

Les crédits budgétaires nécessaires au financement de tous les postes sont inscrits au budget.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, le Conseil d'Administration

ADOpte à l'unanimité le modèle de contrat de travail des agents recrutés pour le Pôle Missions temporaires et pour le Pôle Archives,

AUTORISE à l'unanimité le Président à signer les contrats lors des recrutements.

3.5. Modification du tableau des emplois

DÉLIBÉRATION N° DG21-280323

Dans le cadre de l'adaptation du tableau des emplois à l'organigramme du Centre de Gestion, il est proposé d'apporter les modifications suivantes au tableau des emplois :

- La transformation d'un poste d'informaticien en poste de consultant,
- La transformation d'un poste de chargé de l'observation et analyse sociale en poste de consultant,
- Concernant un poste de psychologue : la transformation de l'emploi non permanent en emploi permanent à temps complet. Ce poste serait accessible par contrat dont le modèle est présenté en **ANNEXE 4**. Il est proposé d'adopter les termes dudit contrat et d'autoriser le Président à le signer si un recrutement statutaire s'avérait impossible,
- Concernant les emplois de responsable de pôle : rendre l'emploi de responsable de pôle accessible aux agents titulaires du grade de technicien principal de 1^{ère} classe.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, le Conseil d'Administration

APPROUVE à l'unanimité les termes du contrat de travail de psychologue présenté,

AUTORISE à l'unanimité le Président à signer le contrat si un recrutement statutaire s'avérait impossible,

VOTE à l'unanimité l'adaptation du tableau des emplois telle que présentée.

IV. QUESTIONS FINANCIÈRES

4.1. Subvention pour l'organisation du congrès de l'ANDAM

DÉLIBÉRATION N° DG22-280323

L'Association Nationale des Directeurs d'Associations de Maires (ANDAM) a été créée en 1971 avec pour principal objectif celui d'accompagner les directrices et directeurs d'associations de maires dans l'accomplissement de leurs missions au service des élus et des collectivités de leur département respectif.

Forte de l'adhésion de près de 80 directrices et directeurs d'associations de maires de métropole et d'outre-mer, l'ANDAM représente aujourd'hui un important réseau professionnel.

Le 31^{ème} Congrès de l'ANDAM se tiendra dans le département des Pyrénées-Atlantiques du mardi 23 au vendredi 26 mai 2023.

Le mercredi 24 mai, tous les directeurs participeront à l'assemblée générale de l'ANDAM (matin) suivie l'après-midi à Biarritz d'une séance d'échanges et de travail avec l'AMF et d'une table ronde autour de la thématique des « Actions et partenariats des associations départementales pour accompagner les élus employeurs et valoriser la fonction publique territoriale » (avec la participation notamment du CDG64).

Le jeudi 25 mai se déroulera à Bayonne, avec le salon des partenaires le matin. Environ 17 partenaires de l'ANDAM seront présents (MNT, UGAP, FONPEL, AFL, ...). Un stand sera tenu par les Centres de Gestion de la Nouvelle-Aquitaine.

Afin de soutenir l'Association départementale des Maires et Présidents d'Intercommunalités des Pyrénées-Atlantiques dans l'organisation de cet évènement, il est proposé au Conseil d'Administration de lui accorder à titre exceptionnel une subvention à hauteur de 1 500 euros.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, le Conseil d'Administration

VOTE à l'unanimité la subvention exceptionnelle de 1 500 euros en faveur de l'Association Départementale des Maires et Présidents d'Intercommunalités des Pyrénées-Atlantiques.

V. AXES TRANSVERSAUX

5.1. Mission signalement et traitement des actes de violence, de harcèlement, d'agissements sexistes et de discrimination avec les collectivités et établissements publics adhérents

DÉLIBÉRATION N° DG23-280323

L'article 80 de loi du 6 août 2019 a modifié la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en instaurant « un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements ». Ce dispositif est aujourd'hui codifié dans le Code Général de la Fonction Publique.

Il concerne les administrations, les collectivités territoriales et les établissements publics. Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction Publique en fixe le cadre réglementaire.

Ce nouveau dispositif est en lien direct avec l'accord interprofessionnel sur l'égalité hommes/femmes et fonctionne, comme d'autres nouveaux dispositifs, sur le même modèle que le Référent Alertes éthiques et peut être confié aux centres de gestion.

Par délibération en date du 7 avril 2021, le CDG 64 a proposé ce nouveau service aux collectivités affiliées à compter du 1^{er} septembre 2021 via le dispositif du référent déontologue.

Des collectivités adhérentes non affiliées du département ont saisi le CDG 64 pour savoir si ce dernier allait aussi leur proposer ce nouveau service.

Il est proposé au Conseil d'Administration d'y répondre favorablement et d'autoriser le Président à signer avec les collectivités souhaitant bénéficier de ce dispositif le projet de convention joint en **ANNEXE 5**.

L'adhésion à ce dispositif est proposée au tarif de 1 500 euros par an, quel que soit le nombre de saisines, recevables ou non recevables.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, le Conseil d'Administration

APPROUVE à l'unanimité l'élargissement du dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction Publique aux collectivités adhérentes non affiliées du département,

FIXE à l'unanimité le tarif d'adhésion à ce dispositif à 1 500 euros par an pour les collectivités non affiliées adhérentes au CDG 64,

AUTORISE à l'unanimité le Président à signer la convention avec les collectivités souhaitant bénéficier du dispositif de signalement.

5.2. Création d'une nouvelle mission Enquête administrative

DÉLIBÉRATION N° DG24-280323

L'enquête administrative constitue une démarche exploratoire et sans formalisme qui permet ainsi à l'administration de prendre une décision concernant la réalité des faits qui lui sont signalés et d'engager les suites qui lui semblent appropriées.

En effet, dans l'exercice de leurs fonctions, les agents publics territoriaux sont soumis à des obligations professionnelles prévues par le titre II du Code Général de la Fonction Publique, qui en cas de manquement peuvent conduire à l'engagement d'une procédure disciplinaire. Afin que la sanction prononcée à l'encontre de l'agent fautif soit juste et proportionnée, il importe de communiquer à l'autorité territoriale tous les éléments lui permettant de se forger une opinion. L'enquête administrative peut donc s'avérer un préalable indispensable à l'action disciplinaire permettant d'éclairer l'autorité territoriale et la conseiller dans sa prise de décision.

Dans le cadre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, l'enquête administrative vise à établir la matérialité de faits et de circonstances des signalements reçus et ainsi dresser un rapport d'enquête restituant les éléments matériels collectés auprès de l'ensemble des protagonistes. Sur la base de ces éléments, la collectivité décide des suites à donner au signalement.

Depuis quelques années, le nombre de consultations en lien avec la discipline et, logiquement, le nombre de conseils de discipline, augmentent de façon significative. En parallèle, le Centre de Gestion propose depuis le mois de septembre 2021 le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes via son référent déontologue. Il semble donc intéressant de proposer un dispositif permettant aux collectivités de déléguer à un tiers neutre la conduite des enquêtes administratives, permettant ainsi une complémentarité et une continuité entre ces différents dispositifs.

L'enquête administrative serait menée, selon l'objet de la saisine, par un, deux voire trois cadres du Centre de Gestion présentant tous les gages d'impartialité et d'objectivité nécessaires, en précisant que ces cadres ont été formés.

L'enquête administrative consiste à réaliser l'audition des principaux protagonistes de l'incident et à rédiger un rapport de synthèse à l'attention de l'autorité territoriale.

Les auditions se déroulent sous forme d'entretiens individuels et sont conduites avec objectivité. La phase d'audition permet :

- d'entendre tous les acteurs impliqués ou témoins de l'incident,
- d'établir, caractériser et analyser les faits, en prenant en compte les facteurs atténuants et aggravants,
- d'analyser le contexte,
- de reconstituer la chronologie des faits.

L'audition des personnes concernées donne lieu à un compte rendu détaillé des propos tenus, validé par chaque agent et les enquêteurs.

Afin d'éviter de bloquer la procédure par des délais trop longs, un délai de quelques jours est fixé pour retourner le compte rendu signé. À défaut d'être retourné dans le délai imparti, le compte rendu est considéré comme accepté.

Toutes les collectivités et tous les établissements publics du département peuvent adhérer au dispositif de l'enquête administrative qu'ils soient affiliés ou adhérents au socle commun.

L'adhésion au dispositif de l'enquête administrative se fait par voie de convention et est proposée aux tarifs suivants :

- pour les collectivités affiliées : 700 euros la journée (350 euros la demi-journée) par agent intervenant,
- pour les collectivités non affiliées adhérentes : 850 euros la journée (425 euros la demi-journée) par agent intervenant.

Le temps pris en compte inclut le temps de rédaction du rapport d'enquête et le temps d'analyse des documents transmis ainsi que le temps d'accompagnement et de restitution à la collectivité.

Il est proposé au Conseil d'Administration de mettre en œuvre ce dispositif et d'autoriser le Président à signer le projet de convention joint en **ANNEXE 6** avec les collectivités souhaitant bénéficier de ce dispositif.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, le Conseil d'Administration

APPROUVE à l'unanimité la création de la nouvelle mission Enquête administrative,

APPROUVE à l'unanimité les tarifs selon les modalités décrites,

AUTORISE à l'unanimité le Président à signer la convention avec les collectivités souhaitant bénéficier de ce dispositif.

5.3. Désignation d'un référent déontologue pour les élus locaux

DÉLIBÉRATION N° DG25-280323

Le décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l' élu local fixe les modalités et les critères de désignation des référents déontologues des élus locaux.

Alors même que la demande de probité et de transparence de la part des citoyens est croissante et que la défiance vis-à-vis du personnel politique est grandissante (cf. les différentes études réalisées par le CREDOC), peu d'assemblées d'élus locaux formalisent des dispositifs déontologiques.

Pour autant, d'importantes initiatives nationales et européennes ont été prises ces dernières années pour moraliser la vie publique. De la commission Jospin à la création de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP), de la limitation des cumuls de mandats à la charte de l' élu local de l'AMF, l'environnement juridique et moral s'est profondément transformé. S'agissant de la charte de l' élu local, la loi n° 2015-366 du 31 mars 2015 a prévu que, lors de la première réunion du conseil municipal, immédiatement après l'élection du maire et des adjoints, le nouveau maire doit donner lecture de la charte de l' élu local, prévue à l'article L. 1111-1-1 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT).

La réglementation s'est récemment intéressée à la déontologie des agents publics avec la loi du 20 avril 2016.

La déontologie peut être définie comme l'ensemble des obligations et des règles de comportement que doit observer une personne dans l'exercice de sa profession, tant à l'égard de ses collègues, de sa hiérarchie, qu'à l'égard des personnes étrangères à la profession, notamment les usagers. C'est un code de devoirs qui s'impose à un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions mais aussi dans le cadre plus général de ses autres activités. Eu égard aux missions de service public et d'intérêt général que les agents publics assurent dans les différents domaines de compétences de la collectivité, le respect des règles déontologiques exigées par leur statut revêt un caractère fondamental qui est le pendant de la protection statutaire dont ils bénéficient. Pour les accompagner dans le respect de leurs obligations, cette loi a prévu la création de référents déontologues, mission confiée aux centres de gestion pour les agents de la Fonction Publique Territoriale. Le CDG 64 propose cette mission à ses collectivités affiliées (mais aussi à certaines collectivités non affiliées) depuis le 1^{er} janvier 2018. Elle est externalisée auprès d'une Maître de conférences de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour, spécialisée dans le droit de la Fonction Publique. Une soixantaine de saisines est enregistrée chaque année et un rapport d'activités détaillé est présenté tous les ans en Conseil d'Administration et communiqué aux collectivités.

En ce qui concerne les élus, un comportement éthique de leur part dans l'exercice de leur mandat est l'une des conditions qui fonde la confiance des citoyens dans l'action de leurs représentants. Depuis la loi 3DS du 21 février 2022, tout élu local doit pouvoir consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés dans la Charte de l'élu local.

Pour rappel, la charte de l'élu local prévoit que :

1. L'élu local exerce ses fonctions avec impartialité, diligence, dignité, probité et intégrité.
2. Dans l'exercice de son mandat, l'élu local poursuit le seul intérêt général, à l'exclusion de tout intérêt qui lui soit personnel, directement ou indirectement, ou de tout autre intérêt particulier.
3. L'élu local veille à prévenir ou à faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts. Lorsque ses intérêts personnels sont en cause dans les affaires soumises à l'organe délibérant dont il est membre, l'élu local s'engage à les faire connaître avant le débat et le vote.
4. L'élu local s'engage à ne pas utiliser les ressources et les moyens mis à sa disposition pour l'exercice de son mandat ou de ses fonctions à d'autres fins.
5. Dans l'exercice de ses fonctions, l'élu local s'abstient de prendre des mesures lui accordant un avantage personnel ou professionnel futur après la cessation de son mandat et de ses fonctions.
6. L'élu local participe avec assiduité aux réunions de l'organe délibérant et des instances au sein desquelles il a été désigné.
7. Issu du suffrage universel, l'élu local est et reste responsable de ses actes pour la durée de son mandat devant l'ensemble des citoyens de la collectivité territoriale, à qui il rend compte des actes et décisions pris dans le cadre de ses fonctions.

Le décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local fixe les modalités et conditions de désignation des référents déontologues des élus locaux. Ils ne peuvent pas exercer de mandat d'élu local dans la collectivité qui les a désignés, ni y être agents. Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} juin 2023.

Ce décret prévoit que l'organe délibérant de chaque collectivité territoriale, groupement de collectivités territoriales ou syndicat mixte visé à l'article L. 5721-2 du CGCT désigne le référent déontologue choisi en raison de son expérience et de ses compétences (soit une ou plusieurs personnes, soit un collègue). Il permet également la désignation d'un même référent déontologue de l'élu local par plusieurs collectivités, groupements de collectivités ou syndicats mixtes, par délibérations concordantes.

Les textes relatifs aux missions des centres de gestion ne prévoient pas la mission de référent déontologue de l'élu local au bénéfice des collectivités locales. Par contre, ce que n'interdit pas le texte, c'est que la ou les collectivités désignent le référent déontologue de l'agent public du Centre de Gestion.

Aussi, il est proposé aux collectivités affiliées au Centre de Gestion un modèle de délibération en **ANNEXE 8** pour leur permettre de désigner la référente déontologue du Centre de Gestion, Mme Annie FITTE-DUVAL, comme référente déontologue de l'élu local prévu à l'article R. 1111-1-A du décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022. Comme prévu à l'article R. 1111-1-B du même décret, la délibération précise la durée de l'exercice de ses fonctions, les modalités de sa saisine et de l'examen de celle-ci, ainsi que les conditions dans lesquelles les avis sont rendus. Elle précise également les moyens matériels mis à sa disposition. Une lettre de mission viendra préciser ces différents points et sera transmise à chaque élu de la collectivité.

Cette délibération ainsi que les informations permettant de consulter le référent (notamment la lettre de mission) devront être portées par tout moyen à la connaissance des élus locaux intéressés par chaque collectivité territoriale, groupement ou syndicat mixte.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, le Conseil d'Administration

APPROUVE à l'unanimité le modèle de délibération permettant aux collectivités affiliées de désigner la référente déontologue du Centre de Gestion, Mme Annie FITTE-DUVAL, comme référente déontologue de l'élu local.

VI. CONVENTIONS

6.1. Conventions sur l'exercice du droit syndical

DÉLIBÉRATION N° DG26-280323

La réglementation prévoit qu'à la suite de chaque renouvellement général des comités sociaux territoriaux, le Centre de Gestion calcule et attribue un crédit de temps syndical aux organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité. Le montant de ce crédit de temps est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes.

Le crédit de temps syndical comprend deux contingents :

- Un contingent d'autorisations d'absence calculé au niveau du Comité Social territorial Intercommunal proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale à raison d'une heure d'autorisation d'absence pour 1 000 heures de travail accomplies par ceux-ci. Le Centre de Gestion rembourse aux collectivités de moins de 50 agents les rémunérations des agents bénéficiant d'autorisations d'absence.
- Un contingent de décharges d'activité de service calculé pour les collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion, ce contingent étant égal au nombre d'heures fixées pour la strate d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique et des comités techniques du périmètre retenu pour son calcul. Le Centre de Gestion rembourse aux collectivités affiliées les rémunérations des agents bénéficiant de décharges de service.

Chaque contingent est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité appréciée de la manière suivante :

- La moitié en fonction des sièges obtenus.
- L'autre moitié en fonction des voix obtenues.

Par ailleurs, la réglementation prévoit également que :

- Lorsque les effectifs cumulés du personnel d'un centre de gestion et du personnel des collectivités ou des établissements qui lui sont affiliés sont supérieurs à 500 agents, le centre de gestion met de droit un local distinct à la disposition de chacune de ces organisations syndicales représentatives. Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales représentées aux comités sociaux territoriaux locaux ou au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.
Le Centre de Gestion n'est pas en capacité de mettre à disposition un local auprès des organisations syndicales SUD, LAB et SNDGCT. Cette incapacité doit faire l'objet d'une compensation.
- Le Centre de Gestion et les organisations syndicales peuvent négocier un accord pour permettre de faciliter l'exercice du droit syndical dans les collectivités affiliées. Des négociations ont été tenues avec l'ensemble des organisations syndicales représentées aux élections professionnelles du 8 décembre dernier.

Compte tenu de ces éléments, une convention a été conclue avec chaque organisation syndicale. Outre le calcul des contingents de temps syndical présenté précédemment, les conventions prévoient les subventions suivantes :

- SUD, LAB, SNDGCT : 3 000 € pour la mise en œuvre du droit syndical et pour compenser l'absence de mise à disposition d'un local à la Maison des Communes.
- CGT : 5 186 €
- CFDT : 4 884 €
- FO : 3 166 €
- UNSA : 2 936 €

Ces subventions feront l'objet d'inscriptions budgétaires lors du Conseil d'Administration de juin consacré au vote du Compte Administratif.

Il convient de noter que des conventions ont toujours été conclues avec les organisations syndicales et le Centre de Gestion mais que les conventions précédentes prévoyaient une « enveloppe » financière annuelle mise à disposition de chacune d'elle. Le choix du versement d'une subvention annuelle a été fait pour simplifier la gestion administrative d'une enveloppe qui devenait chronophage (choix du matériel ou des fournitures demandées, commandes, réception du matériel, écritures comptables...)

Pour la période 2023-2026, les conventions présentées en **ANNEXE 7** ont été conclues avec les syndicats.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, le Conseil d'Administration

PREND ACTE à l'unanimité du renouvellement des conventions sur l'exercice du droit syndical et les subventions correspondantes.

VII. COMPTE-RENDU DE LA DÉLÉGATION DE SIGNATURE AU PRÉSIDENT

INFORMATION

Conformément à la réglementation, le Président rend compte de l'usage de la délégation que lui a donnée le Conseil d'Administration, à savoir :

- La signature du contrat avec la Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes pour la mise en place de la carte d'achat public,
- La signature des conventions sur l'exercice du droit syndical.

Plus aucune question n'étant inscrite à l'ordre du jour ni appelée des délégués, la séance est levée à 16h.

Procès-verbal établi le 30 mars 2023

Le Secrétaire,
Marc OXIBAR

Maire d'OGEU-LES-BAINS
2ème Administrateur délégué

Le Président,
Nicolas PATRIARCHE

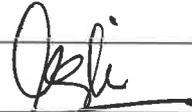
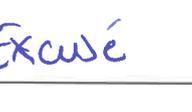
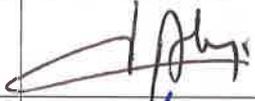
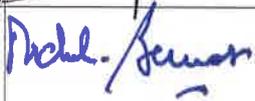
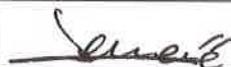
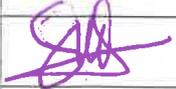
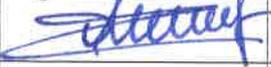
Maire de Lons
Conseiller départemental de Lescar,
Gave et Terres du Pont-Long

RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CENTRE DE GESTION

MARDI 28 MARS 2023 à 14 h 30

Maison des Communes à Pau

FEUILLE D'ÉMARGEMENT

REPRÉSENTANTS DES COMMUNES			
TITULAIRES	SIGNATURE	SUPPLÉANTS	SIGNATURE
ALTHAPÉ Lydie Maire de LANNE-EN-BARÉTOUS		ETCHEVERRY Michel Maire de BONLOC	
ALZURI Emmanuel Maire de BIDART	Excusé	MARJAK Claire Adjointe au Maire de BIDART	
ARRIBAS-OLANO Patricia Adjointe au Maire de SAINT-JEAN-DE-LUZ	Excusée	CALDERONI Jean-Louis Maire de BIZANOS	Excusé
AUSSANT Claude Maire d'ARUDY		BERGERET-TERCQ Jean-Marie Maire d'ARTIX	
BALEIX Jean-Michel Adjoint au Maire de LESCAR		SOREAU Éric Adjoint au Maire de SAINT-JEAN-DE-LUZ	
BERNOS Michel Maire de JURANÇON		CASENAVE Henriette Conseillère municipale de JURANÇON	
CABANNE Marie-Pierre Maire de GOMER	Excusée	MOULAT Monique Maire de SÉVIGNACQ-MEYRACQ	
CASET Christelle Maire de LARCEVEAU-ARROS-CIBITS	Excusée	BEHOTEGUY Maïder Maire de BARDOS	
CASTREC Valérie Conseillère municipale d'ANGLET		DUTARET-BORDAGARAY Claire Maire d'UHART-CIZE	
DENAX Jean-Marc Maire d'ARTIGUELOUVE		BERNOS André Maire d'AGNOS	
DESSÉRÉ Jean-Michel Maire de LEMBEYE		DUTOYA Emilie Adjointe au Maire de CIBOURE	
GRAMMONTIN Nadia Maire de CASTETNER	Pauvra à N. JENA	LACARRÈRE Florent Maire de LABATMALE	Excusé
HIRIART Michel Conseiller municipal de BIRIATOU	Pauvra à H. PATRIARCHE	DUDRET Victor Maire de RONTIGNON	Excusé
JAURIBERRY Bruno Maire de BUSSUNARITS-SARRASQUETTE	Excusé	ETCHEGOIN Pascale Adjointe au Maire de SAINT-JEAN-PIED-DE-PORT	
LABAT Marc Maire d'IGON	Excusé	BONNASSIOLLE Jean-Pierre Adjoint au Maire de NAY	
MAINE Sylvie Adjointe au Maire de MONTAUT		DURAND Pascale Adjointe au Maire de NAY	
OTHART Maryse Maire de SAINTE-ENGRÂCE	Excusée	ARROSSAGARAY Pierre Maire de SAUGUIS-SAINT-ETIENNE	
OXIBAR Marc Maire d'OGEU-LES-BAINS		MORLANNE Christine Maire d'UZAN	
PATRIARCHE Nicolas Maire de LONS		HORROD Vanessa Adjointe au Maire de LONS	
SANZ Alain Maire de RÉBÉNACQ		TISNÉRAT Corinne Adjointe au Maire de GAN	

REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS			
LAURENT Patrice Président de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES LACQ-ORTHEZ		CASAUBON Jean-Paul Président de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE LA VALLÉE D'OSSAU	
CARRIQUE Renée Vice-Présidente de la COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION PAYS BASQUE		DESSEIN Michaël Conseiller communautaire de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE LA VALLÉE D'OSSAU	
KELLER Laurent Vice-Président de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU HAUT-BÉARN		SAMANOS Laurence Conseillère communautaire de la COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION PAYS BASQUE	
REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES			
DUHART Agnès Adjointe au Maire de BAYONNE		DURRUTY Sylvie Adjointe au Maire de BAYONNE	
LIPSOS-SALLENAVE Véronique Adjointe au Maire de PAU		PLÈGUE Jean-François Conseiller municipal de PAU	
REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTES			
JOUHANDEAUX Béatrice Membre du Conseil d'Administration du CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE PAU		FERRATO Claude Vice-Président de la COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION PAU- BÉARN PYRÉNÉES	
PINATEL Anne Membre du Conseil d'Administration du CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE BIARRITZ	Excusée	LARRÉ Marie-Noëlle Membre du Conseil d'Administration du CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE BAYONNE	
REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT DES PYRÉNÉES-ATLANTIQUES ADHÉRENTES			
Anne-Marie BRUTHÉ Conseillère départementale du Pays de BIDACHE, AMIKUZE et OSTIBARRE	Excusée	Monique SÉMAVOINE Conseillère départementale de PAU	
Laure LABORDE Conseillère départementale d'OLORON-SAINTE-MARIE	Excusée	Martine VALS Conseillère départementale de BIARRITZ	

GRUPE DE TRAVAIL « ACTUALISATION DE LA CHARTE DE DÉONTOLOGIE »

DÉFINITION DES GRANDS PRINCIPES

Liste et classement des grands principes

- 1- Qualité du service rendu
- 2- Exemplarité
- 3- Neutralité
- 4- Loyauté
- 5- Confiance

DÉCLINAISON DE CHAQUE PRINCIPE LES FICHES



QUALITÉ DU SERVICE RENDU

DÉFINITION

Le Centre de Gestion a pour mission d'accompagner les collectivités territoriales dans la gestion de leur personnel. Il met à leur disposition un savoir, un savoir-faire et des outils spécifiques en matière de politique RH avec pour objectif premier la satisfaction de l'intérêt général. Il s'engage à répondre aux besoins et aux attentes de ses interlocuteurs.

NOS ENGAGEMENTS

- Expertise
- Adaptabilité
- Réactivité
- Continuité

LES BONNES PRATIQUES

Expertise

Je m'engage sur une qualité de prestation.

Je mets mon expertise professionnelle au service des collectivités territoriales.

Je me forme et mets à jour mes connaissances pour accompagner au mieux les collectivités et autres usagers.

Je fais preuve de pédagogie et j'apporte une attention particulière à la bonne compréhension de mon propos.

J'alerte systématiquement mon interlocuteur sur les risques encourus et sur sa responsabilité.

J'appréhende les questions avec une approche globale, en relation avec les autres services du Centre de Gestion.

Adaptabilité

Je fais évoluer mes pratiques professionnelles en fonction des besoins des collectivités et des changements d'organisation du Centre de Gestion.

J'accepte les changements d'organisation ou de logiciel sur mon poste de travail.

Je fais preuve de pédagogie et adapte mes réponses suivant les interlocuteurs afin d'être compris de tous.



Réactivité

J'apporte des réponses dans les délais les plus brefs.

Lorsque les besoins le nécessitent, je sais me rendre disponible.

J'anticipe et je régule dans la mesure du possible mon activité et j'alerte ma hiérarchie en cas de besoin.

Continuité

En cas d'absence ou de surcharge de travail d'un collègue, j'intègre ses dossiers afin d'assurer un service de qualité constant, en concertation avec mon responsable de pôle ou de direction.

J'organise mon absence prévisible quelle qu'en soit la durée en utilisant les outils mis à ma disposition (transfert de mails, ligne téléphonique, message d'absence...).

J'organise et adapte mon activité pour assurer une continuité optimale du service.

EXEMPLARITÉ

DÉFINITION

Dans l'exercice de leurs fonctions, les agents doivent veiller à avoir un comportement exemplaire. De fait, leur attitude rejaillit sur l'image de l'institution et contribue à asseoir sa légitimité.

NOS ENGAGEMENTS

- Intégrité
- Respect
- Dignité
- Humilité
- Bienveillance

LES BONNES PRATIQUES

Intégrité

Je n'utilise pas les moyens de l'administration à des fins personnelles.

Je ne perçois pas de rémunération directe et personnelle de la part des usagers.

Je n'octroie pas de facilité ou d'avantages à mes interlocuteurs.



Je n'accepte pas de cadeaux ou d'invitations inappropriés susceptibles de mettre en doute mon honnêteté.

Je veille à apporter des renseignements exacts (sur mes diplômes...) vis-à-vis de mon administration.

Respect

Je respecte mes collègues quelle que soit leur fonction ou leur position hiérarchique. Je m'attache à être ponctuel et à respecter les règles de vie et d'organisation de l'établissement.

Je suis mesuré dans mes propos et j'évite toute familiarité avec mes interlocuteurs. J'adopte une attitude et une tenue appropriées en fonction des circonstances pour être en cohérence avec l'image véhiculée par l'établissement.

Dignité

J'ai conscience que je représente l'institution.

J'adopte une attitude y compris dans le cadre privé qui ne doit pas porter atteinte à l'image de mon service et de mon établissement.

Je fais preuve de retenue dans la diffusion d'information sur les réseaux sociaux.

Humilité

Je reconnais et j'essaie de corriger mes erreurs dans un souci de crédibilité et d'amélioration du service rendu.

Je sais me remettre en question en évitant les « a priori ».

Je n'hésite pas à solliciter de l'aide pour assurer mes missions si besoin auprès de mes collègues et/ou hiérarchie.

Je ne me positionne pas en tant que « sachant » auprès des collectivités et suis à l'écoute des spécificités de leur situation pour leur apporter une réponse adaptée, sans porter de jugement.

Bienveillance

Je suis à l'écoute de mes collègues et des différents interlocuteurs.

Je sais reconnaître la valeur du travail de mes collègues.

NEUTRALITÉ

DÉFINITION

La neutralité est gage indispensable de la qualité du service public. Son respect rend crédible l'institution qui ne prend parti que pour l'intérêt général. Les agents s'engagent à appliquer les mêmes règles à tous en fonction des besoins de chacun et



s'abstiennent de manifester leurs opinions personnelles dans l'exercice de leurs fonctions.

NOS ENGAGEMENTS

- Objectivité
- Égalité
- Respect de la laïcité et de la neutralité
- Réserve

LES BONNES PRATIQUES

Objectivité

Je ne me positionne pas comme pouvant être juge et partie si cela touche un cercle privé, j'évite d'intervenir et je laisse gérer la situation par un collègue neutre. Je m'attache à avoir une vision globale de la situation et à ne pas me fier à un seul point de vue.

Égalité

Je traite les interlocuteurs de la même manière lors de situations identiques dans l'accompagnement et le suivi des dossiers. Je m'assure d'un égal accès à l'information de tous mes interlocuteurs dans le respect de la réglementation sur l'accès aux documents administratifs.

Respect de la laïcité et de la neutralité

Je ne fais pas part de mes convictions religieuses, politiques, syndicales ou philosophiques. Je ne fais pas de prosélytisme.

Réserve

Je mesure mes propos en toutes circonstances, en restant factuel. Je veille à ce que mon comportement en public n'affecte pas l'institution notamment sur les réseaux sociaux.

LOYAUTÉ

DÉFINITION

Être loyal, c'est respecter ses engagements vis-à-vis de l'institution, de l'utilisateur et de ses collègues, se sentir concerné par les projets et les actions portés par l'établissement en s'investissant en toute sincérité dans leurs mises en œuvre.



NOS ENGAGEMENTS

- Respect de la hiérarchie
- Investissement
- Ecoute

LES BONNES PRATIQUES

Respect de la hiérarchie

Je réponds aux missions définies dans ma fiche de poste.

Je me conforme aux instructions données par mon supérieur hiérarchique tout en veillant à ce que l'ordre donné ne soit pas manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Je rends compte du travail effectué et j'accepte les observations qui me sont faites.

Je respecte les orientations, priorités et projets de l'établissement ainsi que les modes de décision et d'arbitrage.

Investissement

Je respecte mes engagements vis-à-vis de l'institution et ses orientations.

Je suis impliqué dans les projets d'établissements.

Je suis force de proposition et d'innovation.

Je signale les dysfonctionnements internes à ma hiérarchie et propose des pistes d'amélioration.

Écoute

Je suis à l'écoute de mes interlocuteurs internes ou externes à l'institution.

Je favorise une écoute active auprès de mon interlocuteur pour m'assurer de la bonne compréhension de sa demande et ses besoins, afin de répondre au mieux à ses besoins.



CONFIANCE

DÉFINITION

La qualité des accompagnements proposés repose sur la confiance entre les services et les agents en interne, mais également dans les relations entre le CDG et les collectivités.

C'est elle qui nous permet d'exercer nos missions avec sérénité et expertise.

NOS ENGAGEMENTS

- Secret et discrétion professionnels
- Solidarité
- Transparence

LES BONNES PRATIQUES

Secret et discrétion professionnels

Je garde confidentielles les informations sur les projets en cours d'élaboration, sur les situations rencontrées en milieu professionnel et sur l'identité des personnes concernées.

Je ferme ma porte de bureau lors des entretiens physiques et téléphoniques.

Je protège les informations confidentielles en ma possession et je les partage avec discernement.

Solidarité

En me rendant disponible et à l'écoute de mes collègues, je contribue à la construction de l'esprit d'équipe.

J'aide mes collègues à résoudre leurs difficultés en accordant une grande importance à la forme de ma communication.

J'adopte une communication bienveillante.

Je crée du lien en relayant les demandes des collectivités, même si elles ne concernent pas mon service.

Je ne laisse jamais sonner un téléphone dans le vide et je transmets les messages avec toutes les informations nécessaires au collègue concerné.

Je respecte le champ d'action de chacun pour permettre une réponse globale et optimale, adaptée.



Transparence

J'explique mon rôle et les contours de mon intervention pour justifier les réponses que j'apporte.

J'informe mon interlocuteur sur l'avancement de son dossier.

Je partage les informations nécessaires et adaptées au traitement et à la gestion des situations.

Lorsque cela est pertinent, je propose un éclairage complémentaire par un collègue d'un autre service.



L'IDENTITÉ DU CDG 64





La MISSION

Le rôle du CDG 64

- ➔ **Accompagner** les collectivités dans la **gestion de leurs Ressources Humaines** grâce à l'**expertise** de ses agents dans leur domaine
- ➔ Être le **partenaire privilégié** des collectivités grâce aux missions de conseil et d'aide à la décision
- ➔ **Porter la parole** des collectivités auprès des partenaires locaux, régionaux et nationaux
- ➔ **Informier** les collectivités et **favoriser les liens** entre elles pour développer la **cohésion territoriale**



La VISION

L'image du futur. Ce que nous voulons devenir, réaliser, créer et qui implique une transformation, un progrès important

- ➔ Accentuer la **notoriété** du CDG et l'**ancrer dans le paysage public**
- ➔ Développer le **réflexe** de contacter le CDG pour tout problème RH au-delà de la question de l'exercice de la mission par le CDG
- ➔ Améliorer la **lisibilité** et **promouvoir** les nombreuses missions du CDG
- ➔ Renforcer la **proximité** entre le CDG et les collectivités au travers de leurs élus et de leurs services RH
- ➔ Prendre en compte les **spécificités de chaque collectivité** pour **mieux répondre à leurs problématiques et attentes** et ainsi pouvoir proposer des **prestations « sur mesures »**
- ➔ Augmenter la diffusion de **contenus pédagogiques** à destination des collectivités
- ➔ Favoriser l'**innovation et la recherche** en Gestion des Ressources Humaines territoriales au sein du CDG et développer des **Laboratoires de projets novateurs** en partenariat avec les collectivités



La PROMESSE

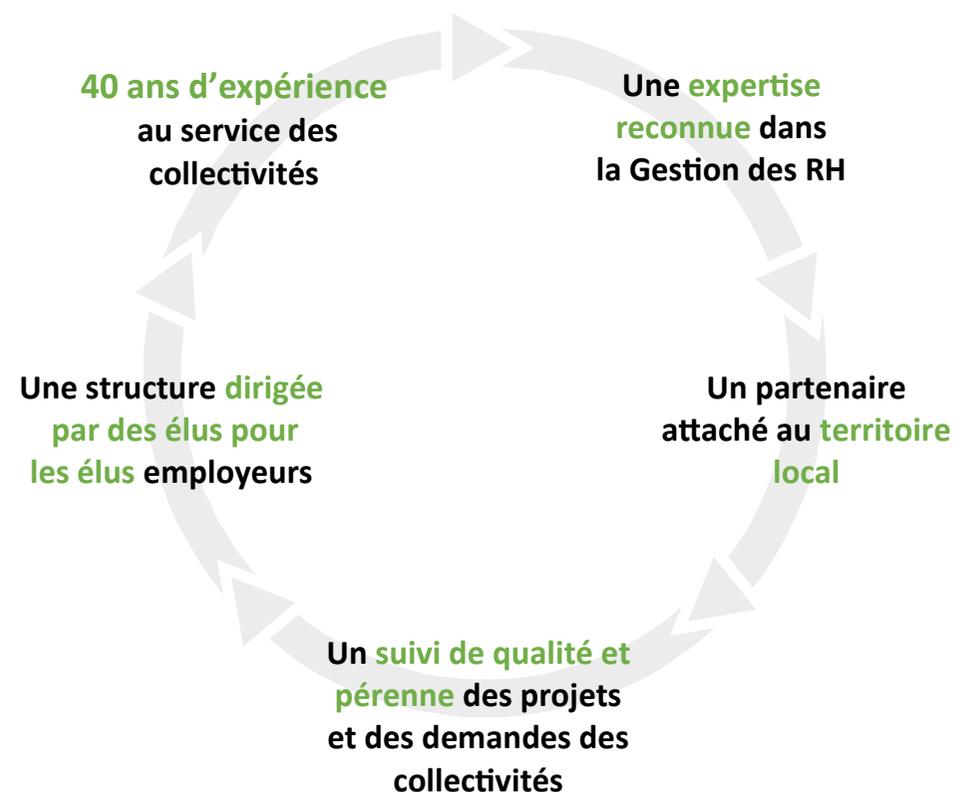
L'engagement du CDG 64 auprès de ses cibles

- ➔ Être toujours le **partenaire de proximité privilégié** des projets RH des collectivités
- ➔ Assurer nos missions avec **neutralité et loyauté**
- ➔ Fournir des réponses et des conseils **efficaces, fiables et adaptés** aux particularités
- ➔ Garantir une **expertise RH de pointe et anticipée** afin de sécuriser les démarches et les prises de décision des collectivités
- ➔ Proposer des **prestations au juste prix**
- ➔ Être **transparent sur nos délais**
- ➔ Procurer un **accompagnement global** en fonction des besoins des collectivités



Les VALEURS

Ce qui différencie le CDG 64 des autres, nos principes d'action





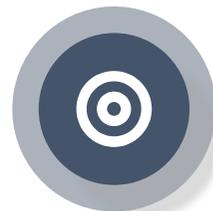
Les CODES

La manière utilisée pour s'adresser à nos cibles

Adapter la communication en fonction du message, du sujet et de la cible :

- ➔ Un ton **professionnel** et **institutionnel** permettant de valoriser la « fonction d'Expert »
- ➔ Un **respect des codes et des protocoles** (positionnement, respect de la fonction d'élu...)
- ➔ Des **messages ludiques et attractifs** (ton léger employé ponctuellement)
- ➔ Des **messages pédagogiques** (travail sur la vulgarisation)

Un travail approfondi sur les « Codes » sera réalisé dans le cadre de l'élaboration de la charte graphique pour préciser comment combiner les principes posés ci-dessus.



Les CIBLES

L'ensemble des personnes ou groupes que le CDG 64 souhaite atteindre

Cibles principales :

Les employeurs publics locaux :



Autres cibles :

- ➔ **Partenaires** : emploi, organismes de formation, ...
- ➔ **Organisations syndicales / Représentants du personnel** membres des instances
- ➔ **Agents territoriaux** dans le cadre de certaines prestations (santé, retraite) : les agents sont des bénéficiaires de la prestation qui est mise en place par l'employeur via le CDG.
- ➔ **Grand public** : candidats concours, futurs agents publics territoriaux, les talents...
- ➔ **Presse et médias**
- ➔ **Les services de l'État**
- ➔ **Autres CDG**

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE Affectation d'un agent (remplacement-renfort) du Pôle Missions temporaires

ENTRE

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques représenté par M. Nicolas PATRIARCHE, Président, dûment habilité par délibération du Conseil d'Administration en date du....., soumise au contrôle de légalité le.....,

ET

«Identifiant» «Prénom» «*Nom_de_famille*» ép. «Nom», né(e) le «Date_de_naissance» à «Lieu_de_naissance» («département_de_naissance»).

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment son article L452-44,

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

Vu la délibération n°..... du Conseil d'Administration en date du portant sur le tableau des effectifs des agents du Pôle Missions temporaires

Vu la demande de mission temporaire formulée par « *Nom_collectivité* »,

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1^{er} : OBJET ET DURÉE DU CONTRAT

Du au..... M./Mme est engagé(e) pour assurer les fonctions de (nom des fonctions occupées par l'agent indisponible), correspondant au grade de.....

L'agent exercera ses fonctions à temps complet.

ou

L'agent effectuera h de travail par semaine en moyenne.

(à adapter en fonction de la demande d'intervention de la collectivité)

Les conditions d'emplois (horaires de travail, lieu d'affectation etc.) sont déterminées par la collectivité d'accueil, dans les limites des dispositions du présent contrat.

L'agent effectuera une période d'essai de (Indiquer la période en fonction de la durée du contrat)

Période d'essai : Elle est facultative

Durée minimale : 1 jour ouvré par semaine de travail

Durée maximale :

- 3 semaines pour un contrat dont la durée est < à 6 mois
- D'1 mois pour un contrat dont la durée est < à 1 an
- De 2 mois pour un contrat dont la durée est < à 2 ans
- Pas de période d'essai pour un contrat de travail renouvelé par la même autorité territoriale et sur des missions identiques.

ARTICLE 2^{ème} : DROITS ET OBLIGATIONS

Conformément aux dispositions du Code Général de la Fonction Publique, M./Mme est soumis pendant toute la période d'exécution du présent contrat, aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par le Code Général de la Fonction Publique et par le décret n°88-145 du 15 février 1988 susvisés.

En cas de manquement à ses obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret précité pourra être appliqué.

Pour l'exercice de ses fonctions, l'agent est placé sous la responsabilité hiérarchique de la collectivité et doit se soumettre à ses directives ainsi qu'aux horaires de travail qui lui seront fixés. L'agent est également tenu de respecter les règles de fonctionnement indiquées dans son livret d'accueil.

ARTICLE 3^{ème} : CONGÉS ANNUELS

«Pronom» aura droit à des congés annuels déterminés selon les règles applicables aux agents titulaires des collectivités territoriales conformément au décret n°85-1250 du 26 novembre 1985.

Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent. Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris. L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris

ARTICLE 4^{ème} : RÉMUNÉRATION

Pour l'exécution du présent contrat, M./Mme percevra une rémunération mensuelle basée sur l'indice brut, indice majoré, correspondant au grade (Catégorie.....).

«Pronom» percevra en outre un régime indemnitaire du groupe..... d'un montant mensuel de€ instauré par le Conseil d'Administration et, éventuellement, le supplément familial de traitement. Cette rémunération sera calculée en fonction du temps de travail hebdomadaire moyen.

ARTICLE 5^{ème} : SÉCURITÉ SOCIALE - RETRAITE

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de l'agent est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la sécurité sociale. L'agent est affilié à l'IRCANTEC.

ARTICLE 6^{ème} : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1 – Licenciement à l'initiative de la collectivité

Le licenciement sera notifié à l'agent après respect des procédures prévues par le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement.

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

2 – Démission de l'agent

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de :

8 jours si la durée de service effectuée par l'agent est inférieure à 6 mois,

1 mois si la durée de service effectuée par l'agent est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans.

3 – Indemnité de fin de contrat

Une indemnité de fin de contrat sera versée à l'agent au plus tard 1 mois après le terme du contrat dès lors que sont remplies les conditions prévues à l'article L.554-3 du Code de la fonction publique et à l'article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.



ARTICLE 7^{ème} : AUTRES DISPOSITIONS

D'une manière générale, l'agent se verra appliquer les dispositions du Code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale.

ARTICLE 8^{ème} : COMPÉTENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU – CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le délai de 2 mois à compter de la notification à l'intéressé(e). La requête peut être déposée sur le site www.telerecours.fr.

Fait à PAU, le «Date_de_signature_du_contrat»

«Identifiant» «Prénom» «Nom»
Signature précédée de la mention
manuscrite « Lu et approuvé »)

Le Président,
pour le Président
et par délégation de signature

«Signataire_du_contrat»
«Qualité_du_signataire»



CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

établi en application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique
(recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)

ENTRE Le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques, représenté par son Président, M. Nicolas PATRIARCHE, dûment habilité à cette fin par délibération du Conseil d'Administration en date du, soumise au contrôle de légalité le et affichée le,

ET M./Mme, né(e) le à demeurant à, titulaire de (*indiquer le diplôme le plus élevé*),

Considérant que M./Mme, remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale,

Il est exposé ce qui suit :

Par délibération en date du le Conseil d'Administration a créé un emploi de psychologue du travail pour compléter l'équipe pluridisciplinaire de la Direction Santé et Conditions de travail.

La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques et a été publiée le

En application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, soit au titre de la mobilité, soit parmi les lauréats de concours.

Considérant que la procédure de recrutement a été menée dans le respect des conditions réglementaires du 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.

Les candidatures de fonctionnaires au poste de psychologue du travail ne correspondant pas au profil recherché (*ou bien : la collectivité n'ayant reçu aucune candidature de fonctionnaire*), il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.

Les contrats sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans et ne sont renouvelables que par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1^{er} - ENGAGEMENT - ATTRIBUTIONS

À compter du et pour une durée de M./Mme est engagé(e) par le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques en qualité de psychologue du travail.

Cet emploi appartient à la catégorie hiérarchique A.

L'agent assurera ses fonctions sous l'autorité du Président ou des personnes déléguées par lui.

L'agent exercera ses fonctions à temps complet.

L'agent effectuera une période d'essai de

ARTICLE 2^{ème} - CONGÉS ANNUELS

L'agent bénéficiera des congés dans les mêmes conditions que les agents du Centre de Gestion.

Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.

ARTICLE 3^{ème} - RÉMUNÉRATION

L'agent percevra un traitement correspondant à la valeur de l'indice brut compris entre 444 et 668.

L'agent percevra, en outre, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités prévues pour le cadre d'emplois correspondant aux fonctions assurées telles que fixées pour les fonctionnaires instituées par le Conseil d'Administration du Centre de gestion.

ARTICLE 4^{ème} - SÉCURITÉ SOCIALE - RETRAITE

L'agent relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l'IRCANTEC.

ARTICLE 5^{ème} - RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Le présent contrat ne pourra être renouvelé que par reconduction expresse pour une durée maximum de 3 ans et sous réserve que la durée totale des contrats n'excède pas 6 ans.

L'autorité territoriale notifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat de travail au plus tard :

- 8 jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois ;
- 1 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 2 ans ;
- 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

L'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître son acceptation ou son refus. En cas de non réponse, il sera réputé renoncer à son emploi.

ARTICLE 6^{ème} – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1 – Licenciement (à l'initiative de la collectivité)

Le licenciement pourra être prononcé après respect des procédures et délais de préavis prévus par le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

2 – Indemnité de fin de contrat

Une indemnité de fin de contrat sera versée à l'agent au plus tard 1 mois après le terme du contrat dès lors que sont remplies les conditions prévues à l'article L.554-3 du Code général de la fonction publique et à l'article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

3 – Démission de l'agent

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de :

- 8 jours si la durée de service effectuée par l'agent est inférieure à 6 mois,
- 1 mois si la durée de service effectuée par l'agent est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans.

ARTICLE 7^{ème} – CONDITIONS D'EMPLOI ET ANNEXES

Les conditions d'emplois figurent dans les documents joints en annexe au présent contrat.

Figurent en annexes :

- la fiche de poste récapitulant les conditions d'emploi du poste,
- le document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents,
- les certificats de travail délivrés par les précédents employeurs publics de l'agent.

ARTICLE 8^{ème} - AUTRES DISPOSITIONS

D'une manière générale, l'agent se verra appliquer les dispositions du Code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale.

ARTICLE 9^{ème} – COMPÉTENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU – CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le délai de 2 mois à compter de la notification à l'intéressé(e). La requête peut être déposée sur le site www.telerecours.fr.

Fait à, le

Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite "Lu et Approuvé"

M./Mme

Le (*Maire ou Président*),

CONVENTION RÉFÉRENT ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES (pour le compte des collectivités adhérentes non affiliées au CDG 64)

ENTRE

XX.....(**dénomination du partenaire**),.....(statut du partenaire – ex : association, institution, établissement public...), dont le siège est situé.....(adresse), représenté(e) par M./Mme.....(fonction)

ET

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques (CDG 64), établissement public local à caractère administratif, dont le siège est situé Maison des Communes - Cité administrative - Rue Auguste Renoir - CS 40609 - 64006 PAU Cedex, représenté par son Président, Nicolas PATRIARCHE, habilité par délibération du Conseil d'Administration en date du XX mois 20XX, soumise au contrôle de légalité le XX mois 20XX,

PRÉAMBULE

L'article 80 de loi du 6 août 2019 a modifié la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en instaurant « un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements ». Ces dispositions sont aujourd'hui codifiées dans le Code Général de la Fonction Publique.

Il concerne les administrations, les collectivités territoriales et les établissements publics. Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction Publique en fixe le cadre réglementaire.

Ce nouveau dispositif est en lien direct avec l'accord interprofessionnel sur l'égalité hommes/femmes et fonctionne, comme d'autres nouveaux dispositifs, sur le même modèle que le Référent Alertes éthiques et peut être confié aux centres de gestion.

Le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques met en œuvre à la demande des collectivités affiliées ce nouveau service depuis le mois de septembre 2021 et souhaite maintenant l'ouvrir aux collectivités non affiliées qui en feraient la demande.

Sur ces bases, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1^{er}

Le/la _____, collectivité adhérente non affiliée au CDG 64, confie la fonction de Référent Actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au Référent déontologue, laïcité et Alertes éthiques désigné par le Président du Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques, à savoir Mme Annie FITTE-DUVAL, Maître de conférences en droit public à l'Université de Pau et des Pays de l'Adour. La référente désignée par le président du CDG 64 agit dans le cadre d'une lettre de mission consultable sur le site www.cdg-64.fr lui garantissant indépendance et impartialité.

ARTICLE 2

Le dispositif proposé par le Centre de Gestion permet à ce référent de :

- Recueillir les signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins des actes ou agissements en question via un système de signalement en ligne sur le site Internet du Centre de Gestion (système identique à celui relatif au recueil d'alertes éthiques) ;
- D'orienter ces agents vers les services et professionnels en charge de leur accompagnement et de leur soutien (notamment via un partenariat CDG 64 / associations départementales France Victimes) ;
- D'orienter vers les autorités compétentes pour prendre les mesures de protection appropriées et traiter les faits signalés, notamment par une enquête administrative.

ARTICLE 3

Le/la _____ s'engage à mettre en place une procédure permettant :

- D'informer rapidement l'auteur du signalement de la réception de celui-ci et de la façon dont il sera informé des suites données ;
- De garantir la stricte confidentialité autour de ce signalement : identité de l'auteur, des personnes visées et des personnes en charge de le traiter, ainsi que les faits eux-mêmes.
- Plus globalement, la collectivité devra informer l'ensemble de ses agents de son existence et des modalités pour y avoir accès.



ARTICLE 4

L'adhésion à ce dispositif est proposée au tarif de 1 500 euros /an, quel que soit le nombre de saisines, recevables ou non recevables.

ARTICLE 5

La collectivité signataire pourra résilier la présente convention. La résiliation sera effective au 1^{er} janvier de l'année suivante.

ARTICLE 6

Tout litige relatif à l'exécution de la présente charte fera l'objet d'une tentative de conciliation entre les représentants des signataires dûment mandatés.

À défaut d'accord, le litige pourra être porté devant le Tribunal Administratif de PAU.

Fait en 2 exemplaires originaux,

Fait à....., le

Pour (nom établissement),

Fait à....., le

Pour le Centre de Gestion de la Fonction Publique
Territoriale des Pyrénées-Atlantiques,

Le / La (fonction)
M. Prénom NOM
(Cachet et signature)

Le Président,
Nicolas PATRIARCHE
Maire de Lons
Conseiller départemental de Lescar,
Gave et Terres du Pont-Long



CONVENTION D'ADHÉSION À LA MISSION ENQUÊTE ADMINISTRATIVE DU CDG 64

ENTRE

XX.....(dénomination
du partenaire),.....(statut du partenaire – ex : association, institution,
établissement public...), dont le siège est situé.....(adresse),
représenté(e) par M./Mme.....(fonction)

ET

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques
(CDG 64), établissement public local à caractère administratif, dont le siège est situé Maison des
Communes - Cité administrative - Rue Auguste Renoir - CS 40609 - 64006 PAU Cedex, représenté
par son Président, Nicolas PATRIARCHE, habilité par délibération du Conseil d'Administration en
date du XX mois 20XX, soumise au contrôle de légalité le XX mois 20XX,

Collectivement dénommés « les parties ».

Il est convenu ce qui suit :

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu l'article L452-40 du code général de la fonction publique,

Vu le 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 relative à la fonction publique
territoriale,

Vu le décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux
fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif dispositif de signalement des actes de violence,
de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes,

Vu la délibération du Conseil d'Administration du CDG 64 en date du 30 mars 2023 relative aux
enquêtes administratives,

PRÉAMBULE

Il est préalablement exposé :

Dans l'exercice de leurs fonctions, les agents publics territoriaux sont soumis à des obligations professionnelles prévues par le livre 1er du code général de la fonction publique. En cas de manquement à ces obligations déontologiques, des sanctions disciplinaires peuvent être appliquées aux termes d'une procédure encadrée par la réglementation.

L'enquête administrative peut s'avérer un préalable indispensable à l'action disciplinaire permettant à l'autorité territoriale de la conseiller dans le choix de la sanction disciplinaire. L'enquête administrative constitue une démarche qui permet ainsi à l'administration de prendre une décision concernant la réalité des faits et d'engager les suites qui lui semblent appropriées.

Par ailleurs, le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique impose à toute autorité territoriale, depuis le 1er mai 2020, de mettre en place ce dispositif au sein de sa collectivité ou de son établissement public. Par délibération en date du 7 avril 2021, le CDG 64 propose cette mission aux collectivités qui le souhaitent par le biais d'une adhésion volontaire. Cette mission est exercée par le référent déontologue. Dans le cadre de ce dispositif, une enquête administrative peut s'avérer utile afin d'établir un état des lieux des circonstances, des faits et des acteurs impliqués par le recueil de signalement.

ARTICLE 1^{er} : LA MISE EN ŒUVRE DE L'ENQUÊTE ADMINISTRATIVE

L'enquête administrative est menée, selon l'objet de la saisine, par un, deux voire trois fonctionnaires du CDG 64 présentant tous les gages d'impartialité et d'objectivité nécessaires. Ils sont désignés par le Président du CDG 64 pour leurs qualités professionnelles nécessaires au déroulé de l'enquête après avoir suivi un cursus de formation.

Avant le lancement des auditions des différents protagonistes, un entretien téléphonique de présentation de la méthode et de cadrage est organisé entre l'autorité territoriale et/ou son représentant et les personnes qui vont conduire l'enquête. La durée maximale de l'enquête administrative est notamment fixée lors de cet entretien ainsi que le calendrier d'intervention et la liste des personnes à entendre. Ces éléments peuvent faire l'objet d'ajustements en fonction des informations qui apparaissent durant les auditions.

Les personnes qui peuvent être entendues sont définies en lien avec la collectivité et selon le contexte et la gravité des faits. Il s'agira notamment des principaux protagonistes de la situation concernée, les témoins et la ligne hiérarchique (agents et élus le cas échéant).

Des grilles d'entretien adaptées sont définies selon le contexte et la gravité de la situation, dont la finalité est d'établir objectivement la matérialité des faits et leur contexte.

ARTICLE 2 : LES AUDITIONS

L'agent suspecté ainsi que les autres personnes auditionnées sont convoqués par écrit par l'autorité territoriale ou son représentant en rappelant dans la convocation les éléments motivant l'enquête administrative. Aucun débat contradictoire n'est organisé.

L'enquête administrative étant une mesure hiérarchique, les agents ne peuvent refuser d'y participer et ne peuvent non plus invoquer « de droit au silence » en vertu de l'obligation de rendre compte qui leur est imposée en tant qu'agent public.



La convocation précise si la personne peut ou non être accompagnée lors de son audition. Si la personne peut être accompagnée, il est précisé dans la convocation que l'objet d'une enquête est d'entendre l'agent lui-même et que la personne qui l'accompagne qu'il s'agisse d'une organisation syndicale ou d'une autre personne (avocat, membre de la famille, collègue de travail...), peut assister à l'échange mais non y participer.

Les auditions se déroulent sous forme d'entretiens individuels et sont conduites avec objectivité. La phase d'audition permet d'entendre les acteurs concernés ou témoins des faits, - de les établir, d'analyser le contexte et de reconstituer la chronologie des évènements.

L'audition des personnes concernées donne lieu à un compte rendu. Celui-ci est validé par chaque agent, soit à l'issue de l'audition dans la mesure du possible, soit en le transmettant par mail ou remis en main propre contre décharge, en demandant un retour signé. Le compte rendu est également signé par les agents du CDG 64 ayant conduit les enquêtes. Afin d'éviter de bloquer la procédure par des délais trop longs, un délai de quelques jours est fixé pour retourner le compte rendu signé. A défaut d'être retourné dans le délai imparti, le compte rendu est considéré comme accepté.

Il est précisé aux agents le statut attaché à ce compte rendu, qui dans un premier temps constitue un document préparatoire mais qui peut devenir un document communicable à l'agent suspecté si des poursuites disciplinaires sont engagées à son encontre. L'ensemble des comptes rendus d'audition figureront en annexe au rapport d'enquête.

L'enquête administrative peut nécessiter des investigations supplémentaires au-delà de l'audition des agents, notamment la recherche de documents et d'informations administratives. Les agents du CDG 64, selon les circonstances, peuvent solliciter les agents audites pour qu'ils fournissent les différents éléments permettant de confirmer leurs propos (rapports, comptes rendus de réunions...) ou de solliciter l'autorité territoriale ou son représentant pour qu'il fournisse ou donne accès aux éléments contenus dans les systèmes d'informations ou détenus par d'autres services, ou archivés.

Les locaux et les données professionnelles sont considérés comme accessibles à l'employeur sauf s'ils sont fermés à clés, ou s'ils portent clairement des mentions indiquant qu'il s'agit d'informations privées (courrier portant la mention « personnel et confidentiel », dossier informatique portant clairement la mention « personnel »). Une attention particulière sera apportée au respect du Règlement général sur la protection des données (RGPD) et la collecte de données sera limitée aux éléments strictement nécessaires à l'enquête.

Le rapport d'enquête est constitué d'un rapport synthétique permettant à l'autorité territoriale de prendre une décision sur la base d'un rappel des faits, d'une analyse de ses causes et de ses conséquences, d'une qualification des manquements professionnels ou déontologiques qui ont pu être relevés et de leurs auteurs et de propositions indiquant quelles suites pourraient être données à cette enquête. En annexes sont joints l'ensemble des comptes rendus d'audition, des éléments documentaires permettant d'attester des faits, des comptes rendus éventuels de visites ou d'autres démarches (entretiens téléphoniques, recherches



après d'autres administrations...), d'un tableau chronologique des faits permettant de lire le déroulement des faits et de préciser les éventuels signalements et alertes qui ont pu être émis concernant les faits signalés.

L'autorité territoriale n'est pas tenue de suivre les préconisations ou les propositions du rapport d'enquête. Elle demeure libre de les suivre ou de ne pas y donner suite. Le Centre de gestion ne se substitue à aucun moment à l'autorité territoriale et ne saurait prendre les décisions qui relèvent de sa seule responsabilité.

ARTICLE 3 : DISPOSITIONS FINANCIÈRES

L'adhésion au dispositif de l'enquête administrative est proposée aux tarifs suivants :

- pour les collectivités affiliées : 700 euros la journée (350 euros la demi-journée) par agent intervenant,
- pour les collectivités non affiliées : 850 euros la journée (425 euros la demi-journée) par agent intervenant.

Le temps pris en compte inclut le temps de rédaction du rapport d'enquête et le temps d'analyse des documents transmis, ainsi que l'accompagnement et la restitution à l'autorité territoriale.

Un devis sera établi avant chaque intervention.

Les tarifs sont adoptés annuellement par le Conseil d'Administration.

ARTICLE 4 : RESPONSABILITÉS

Le CDG 64 assure une mission d'aide et de conseil et ne peut en aucun cas se substituer à l'autorité territoriale dans l'accomplissement de ses obligations légales en matière de respect des règles statutaires telles qu'elles résultent des textes en vigueur. Le CDG64 ne peut pas être tenu responsable des décisions prises par la collectivité, consécutives aux recommandations, avis ou suggestions formulés.

ARTICLE 5 : RÉSILIATION

La collectivité signataire pourra résilier la présente convention la lettre recommandée avec accusé réception. La résiliation sera effective au 1er janvier de l'année suivante.



ARTICLE 6 : RÈGLEMENT DES LITIGES

Tout litige relatif à l'exécution de la présente convention fera l'objet d'une tentative de conciliation entre les représentants des signataires dûment mandatés.

À défaut d'accord, le litige pourra être porté devant le Tribunal Administratif de PAU.

Fait en 2 exemplaires originaux,

Fait à....., le

Pour (nom établissement),

Fait à....., le

Pour le Centre de Gestion de la Fonction Publique
Territoriale des Pyrénées-Atlantiques,

Le / La (fonction)
M. Prénom NOM
(Cachet et signature)

Le Président,
Nicolas PATRIARCHE
Maire de Lons
Conseiller départemental de Lescar,
Gave et Terres du Pont-Long





CONVENTION SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL 2023 – 2026

CFDT

Convention relative à l'exercice du droit syndical dans les collectivités affiliées au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

ENTRE

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques (CDG 64), établissement public local à caractère administratif, dont le siège est situé Maison des Communes - Cité administrative - Rue Auguste Renoir - CS 40609 - 64006 PAU Cedex, représenté par son Président, Nicolas PATRIARCHE, habilité par délibération du Conseil d'Administration en date du 10 novembre 2020, soumise au contrôle de légalité le 26 novembre 2020,

ET

Le syndicat CFDT représenté par Monsieur Jean-Philippe CAZENAVE, Secrétaire Général Départemental.

collectivement dénommés « les parties ».

PRÉAMBULE

Il est exposé et rappelé ce qui suit :

Le Code Général de la Fonction Publique et le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié fixent les conditions d'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Cette réglementation appelle des négociations et des accords pour la mise en œuvre d'un certain nombre de ses dispositions. La négociation est aussi la garantie d'une adaptation des mesures aux réalités locales.

La présente convention a pour objectif de régler les conditions d'application du droit syndical qui appellent l'intervention du CDG 64.

Il est en outre expressément rappelé que la présente convention ne concerne que les personnels des collectivités affiliées au CDG 64. Les prestations envisagées ne peuvent donc être servies ni directement ni indirectement aux personnels des Villes de PAU, de BAYONNE, de BIARRITZ et leurs CCAS, de la Communauté d'Agglomération PAU-BÉARN-PYRÉNÉES et du DÉPARTEMENT, ni aux collectivités extérieures aux Pyrénées-Atlantiques.

Ceci exposé et rappelé, il est convenu ce qui suit :



ARTICLE 1^{er} : LOCAUX

Le CDG 64 met un bureau de la Maison des Communes à la disposition du syndicat CFDT.

Ce bureau est équipé de mobilier de bureau (inventaire en annexes I, II, III et IV) et d'un poste téléphonique.

Le bureau mis à disposition du syndicat CFDT dispose d'une ouverture directe sur l'extérieur, un responsable du syndicat est détenteur d'une clé sous sa responsabilité.

L'utilisation du bureau s'effectue pendant les heures d'ouverture au public de la Maison des Communes, soit du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h 15 et de 13 h 15 à 17 h 00. Ces horaires s'imposent dans la mesure où, en dehors de ces horaires, la Maison des Communes est placée sous alarme.

Les délégués peuvent également utiliser les places de stationnement des véhicules autour de la Maison des Communes (à l'exception de celles situées devant l'entrée du garage et celle réservées aux élus et aux véhicules de service).

La salle de réunions IRATY (rez-de-chaussée) pourra être mise à la disposition des organisations syndicales. Elles devront demander la salle à la Responsable du secrétariat de direction, 8 jours avant la réunion, en indiquant la nature de la réunion et le nombre de participants. Elle sera installée et remise en état par les représentants du Syndicat.

Les bureaux et salles de réunions sont normalement entretenus par le CDG 64.

ARTICLE 2^{ÈME} : SUBVENTIONS

Le CDG 64 décide d'attribuer à chaque organisation syndicale une subvention de fonctionnement et d'équipement. Une enveloppe globale de 23 000 € est répartie, d'une part sur une base forfaitaire de 1 700 € attribuée à chaque organisation syndicale et d'autre part en fonction de la représentativité dans les collectivités affiliées au CDG 64.

Le montant annuel est le suivant :

2023					
Syndicat	Voix	%	En fonction des voix	Forfait	Montant
CFDT	1 422	28,7%	3 184 €	1 700 €	4 884 €



ARTICLE 3^{ÈME} : COURRIER

Les organisations syndicales peuvent se faire adresser du courrier à la Maison des Communes. Ce courrier sera conservé cacheté, au service accueil et remis en main propre aux représentants des syndicats, ou déposé sur leur bureau, à leur convenance.

Une facturation trimestrielle sera réalisée en cas d'affranchissement réalisé par le Centre de Gestion pour le compte des organisations syndicales.

ARTICLE 4^{ÈME} : PERMANENCES

Les organisations syndicales tiendront des permanences dont elles choisiront le jour et les horaires. Le ou les jours seront fixes toute l'année pour qu'une information sur ces permanences figure sur le site Internet du CDG 64, afin de faciliter l'accès des agents territoriaux des collectivités locales du département aux organisations syndicales.

ARTICLE 5^{ÈME} : RELATIONS AVEC LES SERVICES DU CDG 64

Aucune relation directe n'est envisagée dans le cadre de la présente convention entre les représentants des organisations syndicales occupant les locaux mis à leur disposition dans la Maison des Communes et les services que cette dernière abrite.

Toute demande de renseignements d'ordre technique, statutaire ou autre devra être présentée par les représentants des organisations syndicales au Directeur du CDG 64.

ARTICLE 6^{ÈME} : CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL

À la suite de chaque renouvellement général des comités sociaux intercommunaux, le CDG 64 calcule un crédit de temps syndical pour chaque organisation syndicale, compte tenu de leur représentativité.

Le montant de ce crédit de temps est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf modification du périmètre du comité social intercommunal entraînant la mise en place d'un nouveau comité social intercommunal dans les conditions prévues à l'article 32 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ou une variation de plus de 20 % des effectifs.

Le crédit de temps syndical comprend deux contingents :

1. Un contingent d'autorisations d'absence,
2. Un contingent de décharges d'activité de service.



Chacun des contingents est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité appréciée de la manière suivante :

1. La moitié entre les organisations syndicales représentées au comité social intercommunal ou aux comités sociaux intercommunaux du périmètre retenu pour le calcul du contingent, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent ;
2. L'autre moitié entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité social intercommunal ou aux comités sociaux intercommunaux du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

ARTICLE 7^{ÈME} : DÉCHARGE D'ACTIVITÉ DE SERVICE

Les décharges d'activité de service concernent tous les délégués syndicaux de toutes les collectivités affiliées au CDG 64 en application de l'article 19 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié.

Les organisations syndicales désignent les bénéficiaires d'heures de décharge de service pour l'activité. Elles en avertissent le Maire ou le Président employeur ainsi que le Président du CDG 64. Si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche de l'Administration, le Maire ou le Président, selon le cas, après information de la Commission Administrative Paritaire compétente, invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent.

L'agent qui bénéficie d'heures de décharge de service est normalement rémunéré par son Administration.

Selon une périodicité déterminée en accord avec le Centre de Gestion et dans tous les cas avant le 31 décembre, l'Autorité territoriale employeur présente une demande de remboursement au Président du CDG 64. Cette demande, établie sur un imprimé fourni par le CDG 64, comprend les charges salariales de toute nature : la rémunération brute réelle ainsi que les charges sociales afférentes.

Le syndicat CFDT et le CDG 64 ont convenu de retenir un crédit global plafond de 1 700 heures mensuelles avec une annualisation des attributions, soit 20 400 heures par an pour les organisations syndicales représentées au Comité Social Intercommunal (CGT, CFDT, FO, UNSA, SUD, LAB, SNDGCT).

Il est expressément convenu que cette répartition pourra être revue si l'une des organisations syndicales représentées au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale venait à se manifester alors qu'elle n'est pas implantée pour l'instant dans le département des Pyrénées-Atlantiques.



Le crédit de 20 400 heures annuelles est réparti sur la base des éléments suivants :

Répartition du contingent des décharges d'activité de service article 19	
Nombre de sièges aux Comités Sociaux Territoriaux	158
Suffrages exprimés	4 958
Heures annuelles DAS à répartir	20 400
Répartition en fonction du nombre de voix	10 200
Répartition en fonction du nombre de sièges	10 200

Syndicats	Résultats		En fonction des voix	En fonction des sièges	Total des heures	%
	Voix	Sièges				
CGT	Voix	1 557	3 203	3 548	6 751	33,1%
	Sièges	55				
CFDT	Voix	1 422	2 925	3 548	6 473	31,7%
	Sièges	55				
FO	Voix	655	1 348	1 226	2 574	12,6%
	Sièges	19				
UNSA	Voix	552	1 136	845	1 982	9,7%
	Sièges	13				
SUD	Voix	64	132	32	164	0,8%
	Sièges	0,5				
LAB	Voix	569	1 170	935	2 105	10,3%
	Sièges	14,5				
SNDGCT	Voix	139	286	65	351	1,7%
	Sièges	1				
TOTAL	Voix	4 958	10 200	10 200	20 400	100,0%
	Sièges	158				

Total des heures de décharges d'activité de service pour le syndicat CFDT : 6 473 heures.



ARTICLE 8^{ÈME} : AUTORISATIONS D'ABSENCE PRÉVUES PAR L'ARTICLE 14 DU DÉCRET N°85-397 DU 3 AVRIL 1985 MODIFIÉ – COLLECTIVITÉS DE MOINS DE 50 AGENTS

Le contingent d'heures d'autorisations d'absence est calculé sur la base des éléments suivants :

Répartition du contingent des décharges d'activité de service article 14	
Nombre de sièges au Comité Social Intercommunal du CDG	9
Suffrages exprimés	1 115
Nombre d'électeurs au CSTI	2 990
Nombre d'électeurs au CSTI en ETP pour calcul des heures travaillées	2 543,31
Heures de travail effectuées soit ETP x 1 607	4 087 104
Nombre d'heures d'autorisation d'absence attribuées pour 1 heure travaillée	1 000
Heures annuelles d'autorisation d'absence à répartir	4 088
Répartition en fonction du nombre de voix	2 044
Répartition en fonction du nombre de sièges	2 044



Syndicats	Résultats		En fonction des voix	En fonction des sièges	Total des heures
CGT	Voix	271	497		951
	Sièges	2		454	
CFDT	Voix	262	480		935
	Sièges	2		454	
FO	Voix	121	222		449
	Sièges	1		227	
UNSA	Voix	195	357		812
	Sièges	2		454	
SUD	Voix	64	117		231
	Sièges	0,5		114	
LAB	Voix	63	115		229
	Sièges	0,5		114	
SNDGCT	Voix	139	255		482
	Sièges	1		227	
TOTAL			2 044	2 044	4 088

Total des heures d'autorisation d'absence pour le syndicat CFDT : 935 heures.

Le CDG 64 rembourse les rémunérations et charges sociales aux collectivités relevant du Comité Social Intercommunal (comptant moins de 50 agents). Le remboursement s'effectue au fur et à mesure des absences, sur présentation, par l'Autorité territoriale, d'un imprimé fourni par le CDG 64, accompagné d'une copie de la convocation remise à l'autorité territoriale par le délégué syndical.

ARTICLE 9^{ÈME}

Les parties signataires se rencontreront une fois par an au cours du 1^{er} semestre chaque année, pour apprécier les conditions d'application de la présente convention de l'année précédente et plus particulièrement l'état de la consommation et du remboursement des heures de décharge de service et des autorisations d'absence, ainsi que le niveau d'utilisation des crédits prévus à l'article 1^{er}.



ARTICLE 10^{ÈME}

À la fin de chaque échéance annuelle, elles se réservent la possibilité d'en renégocier tous les termes, le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale constituant toujours l'élément de référence

Fait en 2 exemplaires originaux,

Fait à....., le

Pour le Syndicat CFDT,

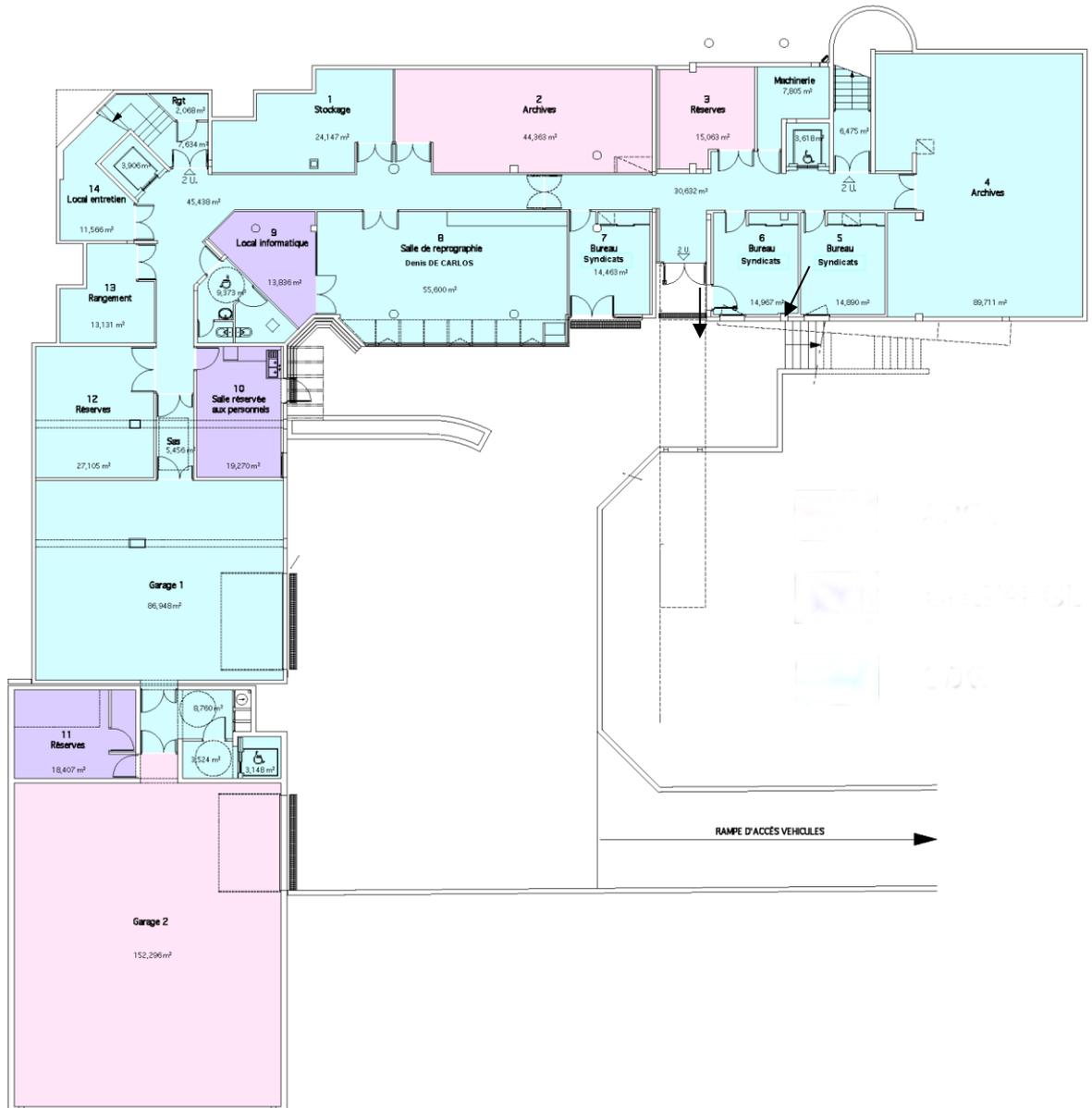
Fait à PAU, le

Pour le Centre de Gestion de la Fonction Publique
Territoriale des Pyrénées-Atlantiques,

Le Président,
Nicolas PATRIARCHE

Maire de Lons
Conseiller départemental de Lescar,
Gave et Terres du Pont-Long





PLAN REZ-DE-PARKING

Bureau n° 5 : syndicats FO et UNSA
 Bureau n° 6 : syndicats CGT
 Bureau n° 7 : syndicat CFDT

téléphone n° 5891
 téléphone n° 5911
 téléphone n° 5800

ANNEXE IIINVENTAIRE DU MOBILIER CONTENU DANS LE BUREAU SYNDICAL N° 5

NOMBRE	NATURE	ETAT DE CONSERVATION	OBSERVATIONS
1	Bureau blanc	Bon	
1	Armoire blanche	Bon	
3	Chaises blanches métalliques	Bon	
1	Appareil téléphonique	Bon	
1	Corbeille à papier	Bon	



ANNEXE IIIINVENTAIRE DU MOBILIER CONTENU DANS LE BUREAU SYNDICAL N° 6

NOMBRE	NATURE	ETAT DE CONSERVATION	OBSERVATIONS
1	Bureau bois	Bon	
1	Retour bureau	Bon	
1	Caisson à roulettes	Bon	
1	Armoire bois	Bon	
1	Armoire bois porte coulissantes en 2 parties	Bon	
1	Portemanteau	Bon	
1	Fauteuil tournant à roulettes (5 branches)	Bon	
2	Chaises tissu	Bon	
1	Appareil téléphonique	Bon	
1	Corbeille à papier	Bon	
3	Chaises blanches métalliques	Bon	



INVENTAIRE DU MOBILIER CONTENU DANS LE BUREAU SYNDICAL N° 7

NOMBRE	NATURE	ETAT DE CONSERVATION	OBSERVATIONS
1	Bureau	Bon	
1	Desserte bureau	Bon	
1	Caisson à roulettes	Bon	
1	Armoire bois (4 parties)	Bon	
1	Fauteuil tournant avec accoudoirs (5 branches)	Bon	
1	Fauteuil tournant sans accoudoirs (5 branches)	Bon	
2	Chaises tissu	Bon	
1	Appareil téléphonique	Bon	
1	Corbeille à papier	Bon	
2	Tréteaux	Bon	
1	Plateau mélaminé blanc	Bon	
1	Chaises blanches métalliques	Bon	





CONVENTION SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL 2023 – 2026

CGT

Convention relative à l'exercice du droit syndical dans les collectivités affiliées au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

ENTRE

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques (CDG 64), établissement public local à caractère administratif, dont le siège est situé Maison des Communes - Cité administrative - Rue Auguste Renoir - CS 40609 - 64006 PAU Cedex, représenté par son Président, Nicolas PATRIARCHE, habilité par délibération du Conseil d'Administration en date du 10 novembre 2020, soumise au contrôle de légalité le 26 novembre 2020,

ET

Le syndicat CGT représenté par, Animatrice Départementale.
collectivement dénommés « les parties ».

PRÉAMBULE

Il est exposé et rappelé ce qui suit :

Le Code Général de la Fonction Publique et le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié fixent les conditions d'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Cette réglementation appelle des négociations et des accords pour la mise en œuvre d'un certain nombre de ses dispositions. La négociation est aussi la garantie d'une adaptation des mesures aux réalités locales.

La présente convention a pour objectif de régler les conditions d'application du droit syndical qui appellent l'intervention du CDG 64.

Il est en outre expressément rappelé que la présente convention ne concerne que les personnels des collectivités affiliées au CDG 64. Les prestations envisagées ne peuvent donc être servies ni directement ni indirectement aux personnels des Villes de PAU, de BAYONNE, de BIARRITZ et leurs CCAS, de la Communauté d'Agglomération PAU-BÉARN-PYRÉNÉES et du DÉPARTEMENT, ni aux collectivités extérieures aux Pyrénées-Atlantiques.

Ceci exposé et rappelé, il est convenu ce qui suit :



ARTICLE 1^{er} : LOCAUX

Le CDG 64 met un bureau de la Maison des Communes à la disposition du syndicat CGT.

Ce bureau est équipé de mobilier de bureau (inventaire en annexes I, II, III et IV) et d'un poste téléphonique.

Le bureau mis à disposition du syndicat CGT dispose d'une ouverture directe sur l'extérieur, un responsable du syndicat est détenteur d'une clé sous sa responsabilité.

L'utilisation du bureau s'effectue pendant les heures d'ouverture au public de la Maison des Communes, soit du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h 15 et de 13 h 15 à 17 h 00. Ces horaires s'imposent dans la mesure où, en dehors de ces horaires, la Maison des Communes est placée sous alarme.

Les délégués peuvent également utiliser les places de stationnement des véhicules autour de la Maison des Communes (à l'exception de réservées aux élus et aux véhicules de service).

La salle de réunions IRATY (rez-de-chaussée) pourra être mise à la disposition des organisations syndicales. Elles devront demander la salle à la Responsable du secrétariat de direction, 8 jours avant la réunion, en indiquant la nature de la réunion et le nombre de participants. Elle sera installée et remise en état par les représentants du Syndicat.

Les bureaux et salles de réunions sont normalement entretenus par le CDG 64.

ARTICLE 2^{ÈME} : SUBVENTIONS

Le CDG 64 décide d'attribuer à chaque organisation syndicale une subvention de fonctionnement et d'équipement. Une enveloppe globale de 23 000 € est répartie, d'une part sur une base forfaitaire de 1 700 € attribuée à chaque organisation syndicale et d'autre part en fonction de la représentativité dans les collectivités affiliées au CDG 64.

Le montant annuel est le suivant :

2023					
Syndicat	Voix	%	En fonction des voix	Forfait	Montant
CGT	1 557	31,4%	3 486 €	1 700 €	5 186 €



ARTICLE 3^{ÈME} : COURRIER

Les organisations syndicales peuvent se faire adresser du courrier à la Maison des Communes. Ce courrier sera conservé cacheté, au service accueil et remis en main propre aux représentants des syndicats, ou déposé sur leur bureau, à leur convenance.

Une facturation trimestrielle sera réalisée en cas d'affranchissement réalisé par le Centre de Gestion pour le compte des organisations syndicales.

ARTICLE 4^{ÈME} : PERMANENCES

Les organisations syndicales tiendront des permanences dont elles choisiront le jour et les horaires. Le ou les jours seront fixes toute l'année pour qu'une information sur ces permanences figure sur le site Internet du CDG 64, afin de faciliter l'accès des agents territoriaux des collectivités locales du département aux organisations syndicales.

ARTICLE 5^{ÈME} : RELATIONS AVEC LES SERVICES DU CDG 64

Aucune relation directe n'est envisagée dans le cadre de la présente convention entre les représentants des organisations syndicales occupant les locaux mis à leur disposition dans la Maison des Communes et les services que cette dernière abrite.

Toute demande de renseignements d'ordre technique, statutaire ou autre devra être présentée par les représentants des organisations syndicales au Directeur du CDG 64.

ARTICLE 6^{ÈME} : CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL

À la suite de chaque renouvellement général des comités sociaux intercommunaux, le CDG 64 calcule un crédit de temps syndical pour chaque organisation syndicale, compte tenu de leur représentativité.

Le montant de ce crédit de temps est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf modification du périmètre du comité social intercommunal entraînant la mise en place d'un nouveau comité social intercommunal dans les conditions prévues à l'article 32 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ou une variation de plus de 20 % des effectifs.

Le crédit de temps syndical comprend deux contingents :

1. Un contingent d'autorisations d'absence,
2. Un contingent de décharges d'activité de service.



Chacun des contingents est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité appréciée de la manière suivante :

1. La moitié entre les organisations syndicales représentées au comité social intercommunal ou aux comités sociaux intercommunaux du périmètre retenu pour le calcul du contingent, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent ;
2. L'autre moitié entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité social intercommunal ou aux comités sociaux intercommunaux du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

ARTICLE 7^{ÈME} : DÉCHARGE D'ACTIVITÉ DE SERVICE

Les décharges d'activité de service concernent tous les délégués syndicaux de toutes les collectivités affiliées au CDG 64 en application de l'article 19 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié.

Les organisations syndicales désignent les bénéficiaires d'heures de décharge de service pour l'activité. Elles en avertissent le Maire ou le Président employeur ainsi que le Président du CDG 64. Si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche de l'Administration, le Maire ou le Président, selon le cas, après information de la Commission Administrative Paritaire compétente, invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent.

L'agent qui bénéficie d'heures de décharge de service est normalement rémunéré par son Administration.

Selon une périodicité déterminée en accord avec le Centre de Gestion et dans tous les cas avant le 31 décembre, l'Autorité territoriale employeur présente une demande de remboursement au Président du CDG 64. Cette demande, établie sur un imprimé fourni par le CDG 64, comprend les charges salariales de toute nature : la rémunération brute réelle ainsi que les charges sociales afférentes.

Le syndicat CGT et le CDG 64 ont convenu de retenir un crédit global plafond de 1 700 heures mensuelles avec une annualisation des attributions, soit 20 400 heures par an pour les organisations syndicales représentées au Comité Social Intercommunal (CGT, CFDT, FO, UNSA, SUD, LAB, SNDGCT).

Il est expressément convenu que cette répartition pourra être revue si l'une des organisations syndicales représentées au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale venait à se manifester alors qu'elle n'est pas implantée pour l'instant dans le département des Pyrénées-Atlantiques.



Le crédit de 20 400 heures annuelles est réparti sur la base des éléments suivants :

Répartition du contingent des décharges d'activité de service article 19	
Nombre de sièges aux Comités Sociaux Territoriaux	158
Suffrages exprimés	4 958
Heures annuelles DAS à répartir	20 400
Répartition en fonction du nombre de voix	10 200
Répartition en fonction du nombre de sièges	10 200

Syndicats	Résultats		En fonction des voix	En fonction des sièges	Total des heures	%
	Voix	Sièges				
CGT	Voix	1 557	3 203	3 548	6 751	33,1%
	Sièges	55				
CFDT	Voix	1 422	2 925	3 548	6 473	31,7%
	Sièges	55				
FO	Voix	655	1 348	1 226	2 574	12,6%
	Sièges	19				
UNSA	Voix	552	1 136	845	1 982	9,7%
	Sièges	13				
SUD	Voix	64	132	32	164	0,8%
	Sièges	0,5				
LAB	Voix	569	1 170	935	2 105	10,3%
	Sièges	14,5				
SNDGCT	Voix	139	286	65	351	1,7%
	Sièges	1				
TOTAL	Voix	4 958	10 200	10 200	20 400	100,0%
	Sièges	158				

Total des heures de décharges d'activité de service pour le syndicat CGT : 6 751 heures.



ARTICLE 8^{ÈME} : AUTORISATIONS D'ABSENCE PRÉVUES PAR L'ARTICLE 14 DU DÉCRET N°85-397 DU 3 AVRIL 1985 MODIFIÉ – COLLECTIVITÉS DE MOINS DE 50 AGENTS

Le contingent d'heures d'autorisations d'absence est calculé sur la base des éléments suivants :

Répartition du contingent des décharges d'activité de service article 14	
Nombre de sièges au Comité Social Intercommunal du CDG	9
Suffrages exprimés	1 115
Nombre d'électeurs au CSTI	2 990
Nombre d'électeurs au CSTI en ETP pour calcul des heures travaillées	2 543,31
Heures de travail effectuées soit ETP x 1 607	4 087 104
Nombre d'heures d'autorisation d'absence attribuées pour 1 heure travaillée	1 000
Heures annuelles d'autorisation d'absence à répartir	4 088
Répartition en fonction du nombre de voix	2 044
Répartition en fonction du nombre de sièges	2 044



Syndicats	Résultats		En fonction des voix	En fonction des sièges	Total des heures
CGT	Voix	271	497		951
	Sièges	2		454	
CFDT	Voix	262	480		935
	Sièges	2		454	
FO	Voix	121	222		449
	Sièges	1		227	
UNSA	Voix	195	357		812
	Sièges	2		454	
SUD	Voix	64	117		231
	Sièges	0,5		114	
LAB	Voix	63	115		229
	Sièges	0,5		114	
SNDGCT	Voix	139	255		482
	Sièges	1		227	
TOTAL			2 044	2 044	4 088

Total des heures d'autorisation d'absence pour le syndicat CGT : 951 heures.

Le CDG 64 rembourse les rémunérations et charges sociales aux collectivités relevant du Comité Social Intercommunal (comptant moins de 50 agents). Le remboursement s'effectue au fur et à mesure des absences, sur présentation, par l'Autorité territoriale, d'un imprimé fourni par le CDG 64, accompagné d'une copie de la convocation remise à l'autorité territoriale par le délégué syndical.

ARTICLE 9^{ÈME}

Les parties signataires se rencontreront une fois par an au cours du 1^{er} semestre chaque année, pour apprécier les conditions d'application de la présente convention de l'année précédente et plus particulièrement l'état de la consommation et du remboursement des heures de décharge de service et des autorisations d'absence, ainsi que le niveau d'utilisation des crédits prévus à l'article 1^{er}.



ARTICLE 10^{ÈME}

À la fin de chaque échéance annuelle, elles se réservent la possibilité d'en renégocier tous les termes, le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale constituant toujours l'élément de référence.

Fait en 2 exemplaires originaux,

Fait à....., le

Pour le Syndicat CGT,

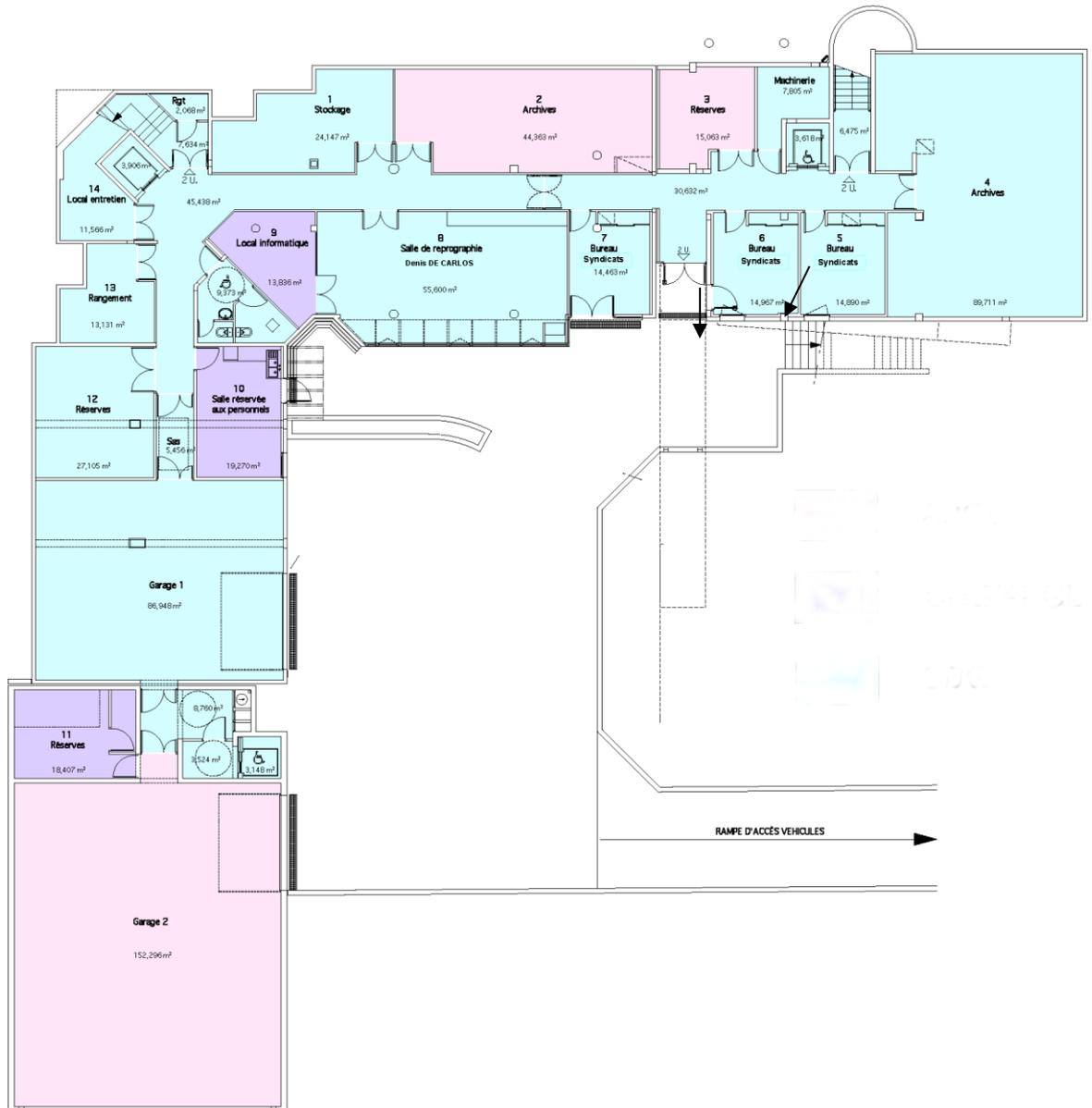
Fait à PAU, le

Pour le Centre de Gestion de la Fonction Publique
Territoriale des Pyrénées-Atlantiques,

Le Président,
Nicolas PATRIARCHE

Maire de Lons
Conseiller départemental de Lescar,
Gave et Terres du Pont-Long





PLAN REZ-DE-PARKING

Bureau n° 5 : syndicats FO et UNSA
 Bureau n° 6 : syndicats CGT
 Bureau n° 7 : syndicat CFDT

téléphone n° 5891
 téléphone n° 5911
 téléphone n° 5800

ANNEXE IIINVENTAIRE DU MOBILIER CONTENU DANS LE BUREAU SYNDICAL N° 5

NOMBRE	NATURE	ETAT DE CONSERVATION	OBSERVATIONS
1	Bureau blanc	Bon	
1	Armoire blanche	Bon	
3	Chaises blanches métalliques	Bon	
1	Appareil téléphonique	Bon	
1	Corbeille à papier	Bon	



ANNEXE IIIINVENTAIRE DU MOBILIER CONTENU DANS LE BUREAU SYNDICAL N° 6

NOMBRE	NATURE	ETAT DE CONSERVATION	OBSERVATIONS
1	Bureau bois	Bon	
1	Retour bureau	Bon	
1	Caisson à roulettes	Bon	
1	Armoire bois	Bon	
1	Armoire bois porte coulissantes en 2 parties	Bon	
1	Portemanteau	Bon	
1	Fauteuil tournant à roulettes (5 branches)	Bon	
2	Chaises tissu	Bon	
1	Appareil téléphonique	Bon	
1	Corbeille à papier	Bon	
3	Chaises blanches métalliques	Bon	



INVENTAIRE DU MOBILIER CONTENU DANS LE BUREAU SYNDICAL N° 7

NOMBRE	NATURE	ETAT DE CONSERVATION	OBSERVATIONS
1	Bureau	Bon	
1	Desserte bureau	Bon	
1	Caisson à roulettes	Bon	
1	Armoire bois (4 parties)	Bon	
1	Fauteuil tournant avec accoudoirs (5 branches)	Bon	
1	Fauteuil tournant sans accoudoirs (5 branches)	Bon	
2	Chaises tissu	Bon	
1	Appareil téléphonique	Bon	
1	Corbeille à papier	Bon	
2	Tréteaux	Bon	
1	Plateau mélaminé blanc	Bon	
1	Chaises blanches métalliques	Bon	





CONVENTION SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL 2023 – 2026

FO

Convention relative à l'exercice du droit syndical dans les collectivités affiliées au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

ENTRE

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques (CDG 64), établissement public local à caractère administratif, dont le siège est situé Maison des Communes - Cité administrative - Rue Auguste Renoir - CS 40609 - 64006 PAU Cedex, représenté par son Président, Nicolas PATRIARCHE, habilité par délibération du Conseil d'Administration en date du 10 novembre 2020, soumise au contrôle de légalité le 26 novembre 2020,

ET

Le syndicat FO représenté par Madame Corinne CARRÈRE, Secrétaire Départementale.

collectivement dénommés « les parties ».

PRÉAMBULE

Il est exposé et rappelé ce qui suit :

Le Code Général de la Fonction Publique et le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié fixent les conditions d'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Cette réglementation appelle des négociations et des accords pour la mise en œuvre d'un certain nombre de ses dispositions. La négociation est aussi la garantie d'une adaptation des mesures aux réalités locales.

La présente convention a pour objectif de régler les conditions d'application du droit syndical qui appellent l'intervention du CDG 64.

Il est en outre expressément rappelé que la présente convention ne concerne que les personnels des collectivités affiliées au CDG 64. Les prestations envisagées ne peuvent donc être servies ni directement ni indirectement aux personnels des Villes de PAU, de BAYONNE, de BIARRITZ et leurs CCAS, de la Communauté d'Agglomération PAU-BÉARN-PYRÉNÉES et du DÉPARTEMENT, ni aux collectivités extérieures aux Pyrénées-Atlantiques.

Ceci exposé et rappelé, il est convenu ce qui suit :



ARTICLE 1^{er} : LOCAUX

Le CDG 64 met un bureau de la Maison des Communes à la disposition du syndicat FO.

Ce bureau est équipé de mobilier de bureau et d'un poste téléphonique.

L'utilisation du bureau s'effectue pendant les heures d'ouverture au public de la Maison des Communes, soit du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h 15 et de 13 h 15 à 17 h 00. Ces horaires s'imposent dans la mesure où, en dehors de ces horaires, la Maison des Communes est placée sous alarme.

Les délégués peuvent également utiliser les places de stationnement des véhicules autour de la Maison des Communes (à l'exception de celles situées devant l'entrée du garage et celle réservées aux élus et aux véhicules de service).

La salle de réunions IRATY (rez-de-chaussée) pourra être mise à la disposition des organisations syndicales. Elles devront demander la salle à la Responsable du secrétariat de direction, 8 jours avant la réunion, en indiquant la nature de la réunion et le nombre de participants. Elle sera installée et remise en état par les représentants du Syndicat.

Les bureaux et salles de réunions sont normalement entretenus par le CDG 64.

ARTICLE 2^{ÈME} : SUBVENTIONS

Le CDG 64 décide d'attribuer à chaque organisation syndicale une subvention de fonctionnement et d'équipement. Une enveloppe globale de 23 000 € est répartie, d'une part sur une base forfaitaire de 1 700 € attribuée à chaque organisation syndicale et d'autre part en fonction de la représentativité dans les collectivités affiliées au CDG 64.

Le montant annuel est le suivant :

2023					
Syndicat	Voix	%	En fonction des voix	Forfait	Montant
FO	655	13,2%	1 466 €	1 700 €	3 166 €



ARTICLE 3^{ÈME} : COURRIER

Les organisations syndicales peuvent se faire adresser du courrier à la Maison des Communes. Ce courrier sera conservé cacheté, au service accueil et remis en main propre aux représentants des syndicats, ou déposé sur leur bureau, à leur convenance.

Une facturation trimestrielle sera réalisée en cas d'affranchissement réalisé par le Centre de Gestion pour le compte des organisations syndicales.

ARTICLE 4^{ÈME} : PERMANENCES

Les organisations syndicales tiendront des permanences dont elles choisiront le jour et les horaires. Le ou les jours seront fixes toute l'année pour qu'une information sur ces permanences figure sur le site Internet du CDG 64, afin de faciliter l'accès des agents territoriaux des collectivités locales du département aux organisations syndicales.

ARTICLE 5^{ÈME} : RELATIONS AVEC LES SERVICES DU CDG 64

Aucune relation directe n'est envisagée dans le cadre de la présente convention entre les représentants des organisations syndicales occupant les locaux mis à leur disposition dans la Maison des Communes et les services que cette dernière abrite.

Toute demande de renseignements d'ordre technique, statutaire ou autre devra être présentée par les représentants des organisations syndicales au Directeur du CDG 64.

ARTICLE 6^{ÈME} : CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL

À la suite de chaque renouvellement général des comités sociaux intercommunaux, le CDG 64 calcule un crédit de temps syndical pour chaque organisation syndicale, compte tenu de leur représentativité.

Le montant de ce crédit de temps est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf modification du périmètre du comité social intercommunal entraînant la mise en place d'un nouveau comité social intercommunal dans les conditions prévues à l'article 32 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ou une variation de plus de 20 % des effectifs.

Le crédit de temps syndical comprend deux contingents :

1. Un contingent d'autorisations d'absence,
2. Un contingent de décharges d'activité de service.



Chacun des contingents est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité appréciée de la manière suivante :

1. La moitié entre les organisations syndicales représentées au comité social intercommunal ou aux comités sociaux intercommunaux du périmètre retenu pour le calcul du contingent, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent ;
2. L'autre moitié entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité social intercommunal ou aux comités sociaux intercommunaux du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

ARTICLE 7^{ÈME} : DÉCHARGE D'ACTIVITÉ DE SERVICE

Les décharges d'activité de service concernent tous les délégués syndicaux de toutes les collectivités affiliées au CDG 64 en application de l'article 19 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié.

Les organisations syndicales désignent les bénéficiaires d'heures de décharge de service pour l'activité. Elles en avertissent le Maire ou le Président employeur ainsi que le Président du CDG 64. Si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche de l'Administration, le Maire ou le Président, selon le cas, après information de la Commission Administrative Paritaire compétente, invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent.

L'agent qui bénéficie d'heures de décharge de service est normalement rémunéré par son Administration.

Selon une périodicité déterminée en accord avec le Centre de Gestion et dans tous les cas avant le 31 décembre, l'Autorité territoriale employeur présente une demande de remboursement au Président du CDG 64. Cette demande, établie sur un imprimé fourni par le CDG 64, comprend les charges salariales de toute nature : la rémunération brute réelle ainsi que les charges sociales afférentes.

Le syndicat FO et le CDG 64 ont convenu de retenir un crédit global plafond de 1 700 heures mensuelles avec une annualisation des attributions, soit 20 400 heures par an pour les organisations syndicales représentées au Comité Social Intercommunal (CGT, CFDT, FO, UNSA, SUD, LAB, SNDGCT).

Il est expressément convenu que cette répartition pourra être revue si l'une des organisations syndicales représentées au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale venait à se manifester alors qu'elle n'est pas implantée pour l'instant dans le département des Pyrénées-Atlantiques.



Le crédit de 20 400 heures annuelles est réparti sur la base des éléments suivants :

Répartition du contingent des décharges d'activité de service article 19	
Nombre de sièges aux Comités Sociaux Territoriaux	158
Suffrages exprimés	4 958
Heures annuelles DAS à répartir	20 400
Répartition en fonction du nombre de voix	10 200
Répartition en fonction du nombre de sièges	10 200

Syndicats	Résultats		En fonction des voix	En fonction des sièges	Total des heures	%
	Voix	Sièges				
CGT	Voix	1 557	3 203	3 548	6 751	33,1%
	Sièges	55				
CFDT	Voix	1 422	2 925	3 548	6 473	31,7%
	Sièges	55				
FO	Voix	655	1 348	1 226	2 574	12,6%
	Sièges	19				
UNSA	Voix	552	1 136	845	1 982	9,7%
	Sièges	13				
SUD	Voix	64	132	32	164	0,8%
	Sièges	0,5				
LAB	Voix	569	1 170	935	2 105	10,3%
	Sièges	14,5				
SNDGCT	Voix	139	286	65	351	1,7%
	Sièges	1				
TOTAL	Voix	4 958	10 200	10 200	20 400	100,0%
	Sièges	158				

Total des heures de décharges d'activité de service pour le syndicat FO : 2 574 heures.



ARTICLE 8^{ÈME} : AUTORISATIONS D'ABSENCE PRÉVUES PAR L'ARTICLE 14 DU DÉCRET N°85-397 DU 3 AVRIL 1985 MODIFIÉ – COLLECTIVITÉS DE MOINS DE 50 AGENTS

Le contingent d'heures d'autorisations d'absence est calculé sur la base des éléments suivants :

Répartition du contingent des décharges d'activité de service article 14	
Nombre de sièges au Comité Social Intercommunal du CDG	9
Suffrages exprimés	1 115
Nombre d'électeurs au CSTI	2 990
Nombre d'électeurs au CSTI en ETP pour calcul des heures travaillées	2 543,31
Heures de travail effectuées soit ETP x 1 607	4 087 104
Nombre d'heures d'autorisation d'absence attribuées pour 1 heure travaillée	1 000
Heures annuelles d'autorisation d'absence à répartir	4 088
Répartition en fonction du nombre de voix	2 044
Répartition en fonction du nombre de sièges	2 044



Syndicats	Résultats		En fonction des voix	En fonction des sièges	Total des heures
CGT	Voix	271	497		951
	Sièges	2		454	
CFDT	Voix	262	480		935
	Sièges	2		454	
FO	Voix	121	222		449
	Sièges	1		227	
UNSA	Voix	195	357		812
	Sièges	2		454	
SUD	Voix	64	117		231
	Sièges	0,5		114	
LAB	Voix	63	115		229
	Sièges	0,5		114	
SNDGCT	Voix	139	255		482
	Sièges	1		227	
TOTAL			2 044	2 044	4 088

Total des heures d'autorisation d'absence pour le syndicat FO : 449 heures.

Le CDG 64 rembourse les rémunérations et charges sociales aux collectivités relevant du Comité Social Intercommunal (comptant moins de 50 agents). Le remboursement s'effectue au fur et à mesure des absences, sur présentation, par l'Autorité territoriale, d'un imprimé fourni par le CDG 64, accompagné d'une copie de la convocation remise à l'autorité territoriale par le délégué syndical.



ARTICLE 9^{ÈME}

Les parties signataires se rencontreront une fois par an au cours du 1^{er} semestre chaque année, pour apprécier les conditions d'application de la présente convention de l'année précédente et plus particulièrement l'état de la consommation et du remboursement des heures de décharge de service et des autorisations d'absence, ainsi que le niveau d'utilisation des crédits prévus à l'article 1^{er}.

ARTICLE 10^{ÈME}

À la fin de chaque échéance annuelle, elles se réservent la possibilité d'en renégocier tous les termes, le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale constituant toujours l'élément de référence.

Fait en 2 exemplaires originaux,

Fait à....., le

Pour le Syndicat FO,

Fait à PAU, le

Pour le Centre de Gestion de la Fonction Publique
Territoriale des Pyrénées-Atlantiques,

**Le Président,
Nicolas PATRIARCHE**

Maire de Lons
Conseiller départemental de Lescar,
Gave et Terres du Pont-Long





CONVENTION SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL 2023 – 2026 LAB

Convention relative à l'exercice du droit syndical dans les collectivités affiliées au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

ENTRE

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques (CDG 64), établissement public local à caractère administratif, dont le siège est situé Maison des Communes - Cité administrative - Rue Auguste Renoir - CS 40609 - 64006 PAU Cedex, représenté par son Président, Nicolas PATRIARCHE, habilité par délibération du Conseil d'Administration en date du 10 novembre 2020, soumise au contrôle de légalité le 26 novembre 2020,

ET

Le syndicat LAB collectivités territoriales 64 représenté par Monsieur Enaut ARAMENDI, Secrétaire Départemental.

collectivement dénommés « les parties ».

PRÉAMBULE

Il est exposé et rappelé ce qui suit :

Le Code Général de la Fonction Publique et le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié fixent les conditions d'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Cette réglementation appelle des négociations et des accords pour la mise en œuvre d'un certain nombre de ses dispositions. La négociation est aussi la garantie d'une adaptation des mesures aux réalités locales.

La présente convention a pour objectif de régler les conditions d'application du droit syndical qui appellent l'intervention du CDG 64.

Il est en outre expressément rappelé que la présente convention ne concerne que les personnels des collectivités affiliées au CDG 64. Les prestations envisagées ne peuvent donc être servies ni directement ni indirectement aux personnels des Villes de PAU, de BAYONNE, de BIARRITZ et leurs CCAS, de la Communauté d'Agglomération PAU-BÉARN-PYRÉNÉES et du DÉPARTEMENT, ni aux collectivités extérieures aux Pyrénées-Atlantiques.

Ceci exposé et rappelé, il est convenu ce qui suit :



ARTICLE 1^{er} : LOCAUX

Lorsque les effectifs cumulés du personnel d'un centre de gestion et du personnel des collectivités ou des établissements qui lui sont affiliés sont supérieurs à 500 agents, le centre de gestion met de droit un local distinct à la disposition de chacune des organisations syndicales représentatives. Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales représentées au comité social intercommunal ou au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale. Les organismes affiliés à une même fédération ou confédération se voient attribuer un même local.

Le CDG 64 ne disposant pas de locaux disponibles et le syndicat LAB ne souhaitant pas bénéficier de mise à disposition d'un bureau à la Maison des Communes, le CDG 64 versera annuellement au syndicat LAB une somme de 3 000 € (trois mille euros) en compensation de l'absence de mise à disposition d'un local.

ARTICLE 2^{ÈME} : CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL

À la suite de chaque renouvellement général des comités sociaux intercommunaux, le CDG 64 calcule un crédit de temps syndical pour chaque organisation syndicale, compte tenu de leur représentativité.

Le montant de ce crédit de temps est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf modification du périmètre du comité social intercommunal entraînant la mise en place d'un nouveau comité social intercommunal dans les conditions prévues à l'article 32 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ou une variation de plus de 20 % des effectifs.

Le crédit de temps syndical comprend deux contingents :

1. Un contingent d'autorisations d'absence,
2. Un contingent de décharges d'activité de service.

Chacun des contingents est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité appréciée de la manière suivante :

1. La moitié entre les organisations syndicales représentées au comité social intercommunal ou aux comités sociaux du périmètre retenu pour le calcul du contingent, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent ;
2. L'autre moitié entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité social intercommunal ou aux comités sociaux du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.



ARTICLE 3^{ÈME} : DÉCHARGE D'ACTIVITÉ DE SERVICE

Les décharges d'activité de service concernent tous les délégués syndicaux de toutes les collectivités affiliées au CDG 64 en application de l'article 19 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié.

Les organisations syndicales désignent les bénéficiaires d'heures de décharge de service pour l'activité. Elles en avertissent le Maire ou le Président employeur ainsi que le Président du CDG 64. Si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche de l'Administration, le Maire ou le Président, selon le cas, après information de la Commission Administrative Paritaire compétente, invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent.

L'agent qui bénéficie d'heures de décharge de service est normalement rémunéré par son Administration.

Selon une périodicité déterminée en accord avec le Centre de Gestion et dans tous les cas avant le 31 décembre, l'Autorité territoriale employeur présente une demande de remboursement au Président du CDG 64. Cette demande, établie sur un imprimé fourni par le CDG 64, comprend les charges salariales de toute nature : la rémunération brute réelle ainsi que les charges sociales afférentes.

Le syndicat LAB et le CDG 64 ont convenu de retenir un crédit global plafond de 1 700 heures mensuelles avec une annualisation des attributions, soit 20 400 heures par an pour les organisations syndicales représentées au Comité Social Intercommunal (CGT, CFDT, FO, UNSA, SUD, LAB, SNDGCT).

Il est expressément convenu que cette répartition pourra être revue si l'une des organisations syndicales représentées au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale venait à se manifester alors qu'elle n'est pas implantée pour l'instant dans le département des Pyrénées-Atlantiques.

Le crédit de 20 400 heures annuelles est réparti sur la base des éléments suivants :

Répartition du contingent des décharges d'activité de service article 19	
Nombre de sièges aux Comités Sociaux Territoriaux	158
Suffrages exprimés	4 958
Heures annuelles DAS à répartir	20 400
Répartition en fonction du nombre de voix	10 200
Répartition en fonction du nombre de sièges	10 200



Syndicats	Résultats		En fonction des voix	En fonction des sièges	Total des heures	%
	Voix	Sièges				
CGT	Voix	1 557	3 203	3 548	6 751	33,1%
	Sièges	55				
CFDT	Voix	1 422	2 925	3 548	6 473	31,7%
	Sièges	55				
FO	Voix	655	1 348	1 226	2 574	12,6%
	Sièges	19				
UNSA	Voix	552	1 136	845	1 982	9,7%
	Sièges	13				
SUD	Voix	64	132	32	164	0,8%
	Sièges	0,5				
LAB	Voix	569	1 170	935	2 105	10,3%
	Sièges	14,5				
SNDGCT	Voix	139	286	65	351	1,7%
	Sièges	1				
TOTAL	Voix	4 958	10 200	10 200	20 400	100,0%
	Sièges	158				

Total des heures de décharges d'activité de service pour le syndicat LAB : 2 105 heures.

Il est précisé que le syndicat LAB transfère 162 heures de décharge d'activité de service au syndicat SUD (cf. courrier du 25 janvier 2023 annexé à la présente convention).

Le syndicat LAB dispose par conséquent de $2\,105 - 162 = 1\,943$ heures de décharges d'activité de service par an.



ARTICLE 4^{ÈME} : AUTORISATIONS D'ABSENCE PRÉVUES PAR L'ARTICLE 14 DU DÉCRET N°85-397 DU 3 AVRIL 1985 MODIFIÉ – COLLECTIVITÉS DE MOINS DE 50 AGENTS

Le contingent d'heures d'autorisations d'absence est calculé sur la base des éléments suivants :

Répartition du contingent des décharges d'activité de service article 14	
Nombre de sièges au Comité Social Intercommunal du CDG	9
Suffrages exprimés	1 115
Nombre d'électeurs au CSTI	2 990
Nombre d'électeurs au CSTI en ETP pour calcul des heures travaillées	2 543,31
Heures de travail effectuées soit ETP x 1 607	4 087 104
Nombre d'heures d'autorisation d'absence attribuées pour 1 heure travaillée	1 000
Heures annuelles d'autorisation d'absence à répartir	4 088
Répartition en fonction du nombre de voix	2 044
Répartition en fonction du nombre de sièges	2 044



Syndicats	Résultats		En fonction des voix	En fonction des sièges	Total des heures
CGT	Voix	271	497		951
	Sièges	2		454	
CFDT	Voix	262	480		935
	Sièges	2		454	
FO	Voix	121	222		449
	Sièges	1		227	
UNSA	Voix	195	357		812
	Sièges	2		454	
SUD	Voix	64	117		231
	Sièges	0,5		114	
LAB	Voix	63	115		229
	Sièges	0,5		114	
SNDGCT	Voix	139	255		482
	Sièges	1		227	
TOTAL			2 044	2 044	4 088

Il est précisé que le syndicat LAB transfère la totalité des heures d'autorisation d'absence au syndicat SUD (cf. courrier du 25 janvier 2023 annexé à la présente convention).

Le syndicat LAB ne dispose par conséquent d'aucune heure d'autorisation d'absence.

Le CDG 64 rembourse les rémunérations et charges sociales aux collectivités relevant du Comité Social Intercommunal (comptant moins de 50 agents). Le remboursement s'effectue au fur et à mesure des absences, sur présentation, par l'Autorité territoriale, d'un imprimé fourni par le CDG 64, accompagné d'une copie de la convocation remise à l'autorité territoriale par le délégué syndical.



ARTICLE 5^{ÈME}

Les parties signataires se rencontreront une fois par an au cours du 1^{er} semestre chaque année, pour apprécier les conditions d'application de la présente convention de l'année précédente et plus particulièrement l'état de la consommation et du remboursement des heures de décharge de service et des autorisations d'absence, ainsi que le niveau d'utilisation des crédits prévus à l'article 1^{er}.

ARTICLE 6^{ÈME}

À la fin de chaque échéance annuelle, elles se réservent la possibilité d'en renégocier tous les termes, le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale constituant toujours l'élément de référence

Fait en 2 exemplaires originaux,

Fait à....., le

Pour le Syndicat LAB,

Fait à PAU, le

Pour le Centre de Gestion de la Fonction Publique
Territoriale des Pyrénées-Atlantiques,

**Le Président,
Nicolas PATRIARCHE**

Maire de Lons
Conseiller départemental de Lescar,
Gave et Terres du Pont-Long





CONVENTION SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL 2023 – 2026 SNDGCT

Convention relative à l'exercice du droit syndical dans les collectivités affiliées au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

ENTRE

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques (CDG 64), établissement public local à caractère administratif, dont le siège est situé Maison des Communes - Cité administrative - Rue Auguste Renoir - CS 40609 - 64006 PAU Cedex, représenté par son Président, Nicolas PATRIARCHE, habilité par délibération du Conseil d'Administration en date du 10 novembre 2020, soumise au contrôle de légalité le 26 novembre 2020,

ET

Le Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales représenté par Madame Amélie HUSTAIX, Présidente Départementale.

collectivement dénommés « les parties ».

PRÉAMBULE

Il est exposé et rappelé ce qui suit :

Le Code Général de la Fonction Publique et le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié fixent les conditions d'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Cette réglementation appelle des négociations et des accords pour la mise en œuvre d'un certain nombre de ses dispositions. La négociation est aussi la garantie d'une adaptation des mesures aux réalités locales.

La présente convention a pour objectif de régler les conditions d'application du droit syndical qui appellent l'intervention du CDG 64.

Il est en outre expressément rappelé que la présente convention ne concerne que les personnels des collectivités affiliées au CDG 64. Les prestations envisagées ne peuvent donc être servies ni directement ni indirectement aux personnels des Villes de PAU, de BAYONNE, de BIARRITZ et leurs CCAS, de la Communauté d'Agglomération PAU-BÉARN-PYRÉNÉES et du DÉPARTEMENT, ni aux collectivités extérieures aux Pyrénées-Atlantiques.

Ceci exposé et rappelé, il est convenu ce qui suit :



ARTICLE 1^{er} : LOCAUX

Lorsque les effectifs cumulés du personnel d'un centre de gestion et du personnel des collectivités ou des établissements qui lui sont affiliés sont supérieurs à 500 agents, le centre de gestion met de droit un local distinct à la disposition de chacune des organisations syndicales représentatives. Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales représentées au comité social intercommunal ou au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale. Les organismes affiliés à une même fédération ou confédération se voient attribuer un même local.

Le CDG 64 ne disposant pas de locaux disponibles et le SNDGCT ne souhaitant pas bénéficier de mise à disposition d'un bureau à la Maison des Communes, le CDG 64 versera annuellement au SNDGCT une somme de 3 000 € (trois milles euros) en compensation de l'absence de mise à disposition d'un local.

ARTICLE 2^{ÈME} : CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL

À la suite de chaque renouvellement général des comités sociaux intercommunaux, le CDG 64 calcule un crédit de temps syndical pour chaque organisation syndicale, compte tenu de leur représentativité.

Le montant de ce crédit de temps est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf modification du périmètre du comité social intercommunal entraînant la mise en place d'un nouveau comité social intercommunal dans les conditions prévues à l'article 32 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ou une variation de plus de 20 % des effectifs.

Le crédit de temps syndical comprend deux contingents :

1. Un contingent d'autorisations d'absence,
2. Un contingent de décharges d'activité de service.

Chacun des contingents est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité appréciée de la manière suivante :

1. La moitié entre les organisations syndicales représentées au comité social intercommunal ou aux comités sociaux du périmètre retenu pour le calcul du contingent, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent ;
2. L'autre moitié entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité social intercommunal ou aux comités sociaux du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.



ARTICLE 3^{ÈME} : DÉCHARGE D'ACTIVITÉ DE SERVICE

Les décharges d'activité de service concernent tous les délégués syndicaux de toutes les collectivités affiliées au CDG 64 en application de l'article 19 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié.

Les organisations syndicales désignent les bénéficiaires d'heures de décharge de service pour l'activité. Elles en avertissent le Maire ou le Président employeur ainsi que le Président du CDG 64. Si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche de l'Administration, le Maire ou le Président, selon le cas, après information de la Commission Administrative Paritaire compétente, invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent.

L'agent qui bénéficie d'heures de décharge de service est normalement rémunéré par son Administration.

Selon une périodicité déterminée en accord avec le Centre de Gestion et dans tous les cas avant le 31 décembre, l'Autorité territoriale employeur présente une demande de remboursement au Président du CDG 64. Cette demande, établie sur un imprimé fourni par le CDG 64, comprend les charges salariales de toute nature : la rémunération brute réelle ainsi que les charges sociales afférentes.

Le SNDGCT et le CDG 64 ont convenu de retenir un crédit global plafond de 1 700 heures mensuelles avec une annualisation des attributions, soit 20 400 heures par an pour les organisations syndicales représentées au Comité Social Intercommunal (CGT, CFDT, FO, UNSA, SUD, LAB, SNDGCT).

Il est expressément convenu que cette répartition pourra être revue si l'une des organisations syndicales représentées au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale venait à se manifester alors qu'elle n'est pas implantée pour l'instant dans le département des Pyrénées-Atlantiques.

Le crédit de 20 400 heures annuelles est réparti sur la base des éléments suivants :

Répartition du contingent des décharges d'activité de service article 19	
Nombre de sièges aux Comités Sociaux Territoriaux	158
Suffrages exprimés	4 958
Heures annuelles DAS à répartir	20 400
Répartition en fonction du nombre de voix	10 200
Répartition en fonction du nombre de sièges	10 200



Syndicats	Résultats		En fonction des voix	En fonction des sièges	Total des heures	%
	Voix	Sièges				
CGT	Voix	1 557	3 203	3 548	6 751	33,1%
	Sièges	55				
CFDT	Voix	1 422	2 925	3 548	6 473	31,7%
	Sièges	55				
FO	Voix	655	1 348	1 226	2 574	12,6%
	Sièges	19				
UNSA	Voix	552	1 136	845	1 982	9,7%
	Sièges	13				
SUD	Voix	64	132	32	164	0,8%
	Sièges	0,5				
LAB	Voix	569	1 170	935	2 105	10,3%
	Sièges	14,5				
SNDGCT	Voix	139	286	65	351	1,7%
	Sièges	1				
TOTAL	Voix	4 958	10 200	10 200	20 400	100,0%
	Sièges	158				

Total des heures de décharges d'activité de service pour le SNDGCT : 351 heures



ARTICLE 4^{ÈME} : AUTORISATIONS D'ABSENCE PRÉVUES PAR L'ARTICLE 14 DU DÉCRET N°85-397 DU 3 AVRIL 1985 MODIFIÉ – COLLECTIVITÉS DE MOINS DE 50 AGENTS

Le contingent d'heures d'autorisations d'absence est calculé sur la base des éléments suivants :

Répartition du contingent des décharges d'activité de service article 14	
Nombre de sièges au Comité Social Intercommunal du CDG	9
Suffrages exprimés	1 115
Nombre d'électeurs au CSTI	2 990
Nombre d'électeurs au CSTI en ETP pour calcul des heures travaillées	2 543,31
Heures de travail effectuées soit ETP x 1 607	4 087 104
Nombre d'heures d'autorisation d'absence attribuées pour 1 heure travaillée	1 000
Heures annuelles d'autorisation d'absence à répartir	4 088
Répartition en fonction du nombre de voix	2 044
Répartition en fonction du nombre de sièges	2 044



Syndicats	Résultats		En fonction des voix	En fonction des sièges	Total des heures
CGT	Voix	271	497		951
	Sièges	2		454	
CFDT	Voix	262	480		935
	Sièges	2		454	
FO	Voix	121	222		449
	Sièges	1		227	
UNSA	Voix	195	357		812
	Sièges	2		454	
SUD	Voix	64	117		231
	Sièges	0,5		114	
LAB	Voix	63	115		229
	Sièges	0,5		114	
SNDGCT	Voix	139	255		482
	Sièges	1		227	
TOTAL			2 044	2 044	4 088

Total des heures d'autorisation d'absence pour le SNDGCT : 482 heures.

Le CDG 64 rembourse les rémunérations et charges sociales aux collectivités relevant du Comité Social Intercommunal (comptant moins de 50 agents). Le remboursement s'effectue au fur et à mesure des absences, sur présentation, par l'Autorité territoriale, d'un imprimé fourni par le CDG 64, accompagné d'une copie de la convocation remise à l'autorité territoriale par le délégué syndical.

ARTICLE 5^{ÈME}

Les parties signataires se rencontreront une fois par an au cours du 1^{er} semestre chaque année, pour apprécier les conditions d'application de la présente convention de l'année précédente et plus particulièrement l'état de la consommation et du remboursement des heures de décharge de service et des autorisations d'absence, ainsi que le niveau d'utilisation des crédits prévus à l'article 1^{er}.



ARTICLE 6^{ÈME}

À la fin de chaque échéance annuelle, elles se réservent la possibilité d'en renégocier tous les termes, le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale constituant toujours l'élément de référence

Fait en 2 exemplaires originaux,

Fait à, le

Pour le SNDGCT,

Fait à PAU, le

Pour le Centre de Gestion de la Fonction Publique
Territoriale des Pyrénées-Atlantiques,

**Le Président,
Nicolas PATRIARCHE**

Maire de Lons
Conseiller départemental de Lescar,
Gave et Terres du Pont-Long





CONVENTION SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL 2023 – 2026 SUD

Convention relative à l'exercice du droit syndical dans les collectivités affiliées au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

ENTRE

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques (CDG 64), établissement public local à caractère administratif, dont le siège est situé Maison des Communes - Cité administrative - Rue Auguste Renoir - CS 40609 - 64006 PAU Cedex, représenté par son Président, Nicolas PATRIARCHE, habilité par délibération du Conseil d'Administration en date du 10 novembre 2020, soumise au contrôle de légalité le 26 novembre 2020,

ET

Le syndicat SUD collectivités territoriales 64 représenté par Monsieur Pierre CARRETERO, Secrétaire Départemental.

collectivement dénommés « les parties ».

PRÉAMBULE

Il est exposé et rappelé ce qui suit :

Le Code Général de la Fonction Publique et le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié fixent les conditions d'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Cette réglementation appelle des négociations et des accords pour la mise en œuvre d'un certain nombre de ses dispositions. La négociation est aussi la garantie d'une adaptation des mesures aux réalités locales.

La présente convention a pour objectif de régler les conditions d'application du droit syndical qui appellent l'intervention du CDG 64.

Il est en outre expressément rappelé que la présente convention ne concerne que les personnels des collectivités affiliées au CDG 64. Les prestations envisagées ne peuvent donc être servies ni directement ni indirectement aux personnels des Villes de PAU, de BAYONNE, de BIARRITZ et leurs CCAS, de la Communauté d'Agglomération PAU-BÉARN-PYRÉNÉES et du DÉPARTEMENT, ni aux collectivités extérieures aux Pyrénées-Atlantiques.

Ceci exposé et rappelé, il est convenu ce qui suit :



ARTICLE 1^{er} : LOCAUX

Lorsque les effectifs cumulés du personnel d'un centre de gestion et du personnel des collectivités ou des établissements qui lui sont affiliés sont supérieurs à 500 agents, le centre de gestion met de droit un local distinct à la disposition de chacune des organisations syndicales représentatives. Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales représentées au comité technique local ou au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale. Les organismes affiliés à une même fédération ou confédération se voient attribuer un même local.

Le CDG 64 ne disposant pas de locaux disponibles et le syndicat SUD ne souhaitant pas bénéficier de mise à disposition d'un bureau à la Maison des Communes, le CDG 64 versera annuellement au syndicat SUD une somme de 3 000 € (trois mille euros) en compensation de l'absence de mise à disposition d'un local.

ARTICLE 2^{ÈME} : CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL

À la suite de chaque renouvellement général des comités sociaux intercommunaux, le CDG 64 calcule un crédit de temps syndical pour chaque organisation syndicale, compte tenu de leur représentativité.

Le montant de ce crédit de temps est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf modification du périmètre du comité social intercommunal entraînant la mise en place d'un nouveau comité social intercommunal dans les conditions prévues à l'article 32 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ou une variation de plus de 20 % des effectifs.

Le crédit de temps syndical comprend deux contingents :

1. Un contingent d'autorisations d'absence,
2. Un contingent de décharges d'activité de service.

Chacun des contingents est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité appréciée de la manière suivante :

1. La moitié entre les organisations syndicales représentées au comité social intercommunal ou aux comités sociaux intercommunaux du périmètre retenu pour le calcul du contingent, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent ;
2. L'autre moitié entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité social intercommunal ou aux comités sociaux intercommunaux du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.



ARTICLE 3^{ÈME} : DÉCHARGE D'ACTIVITÉ DE SERVICE

Les décharges d'activité de service concernent tous les délégués syndicaux de toutes les collectivités affiliées au CDG 64 en application de l'article 19 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié.

Les organisations syndicales désignent les bénéficiaires d'heures de décharge de service pour l'activité. Elles en avertissent le Maire ou le Président employeur ainsi que le Président du CDG 64. Si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche de l'Administration, le Maire ou le Président, selon le cas, après information de la Commission Administrative Paritaire compétente, invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent.

L'agent qui bénéficie d'heures de décharge de service est normalement rémunéré par son Administration.

Selon une périodicité déterminée en accord avec le Centre de Gestion et dans tous les cas avant le 31 décembre, l'Autorité territoriale employeur présente une demande de remboursement au Président du CDG 64. Cette demande, établie sur un imprimé fourni par le CDG 64, comprend les charges salariales de toute nature : la rémunération brute réelle ainsi que les charges sociales afférentes.

Le syndicat SUD et le CDG 64 ont convenu de retenir un crédit global plafond de 1 700 heures mensuelles avec une annualisation des attributions, soit 20 400 heures par an pour les organisations syndicales représentées au Comité Social Intercommunal (CGT, CFDT, FO, UNSA, SUD, LAB, SNDGCT).

Il est expressément convenu que cette répartition pourra être revue si l'une des organisations syndicales représentées au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale venait à se manifester alors qu'elle n'est pas implantée pour l'instant dans le département des Pyrénées-Atlantiques.

Le crédit de 20 400 heures annuelles est réparti sur la base des éléments suivants :

Répartition du contingent des décharges d'activité de service article 19	
Nombre de sièges aux Comités Sociaux Territoriaux	158
Suffrages exprimés	4 958
Heures annuelles DAS à répartir	20 400
Répartition en fonction du nombre de voix	10 200
Répartition en fonction du nombre de sièges	10 200



Syndicats	Résultats		En fonction des voix	En fonction des sièges	Total des heures	%
	Voix	Sièges				
CGT	Voix	1 557	3 203	3 548	6 751	33,1%
	Sièges	55				
CFDT	Voix	1 422	2 925	3 548	6 473	31,7%
	Sièges	55				
FO	Voix	655	1 348	1 226	2 574	12,6%
	Sièges	19				
UNSA	Voix	552	1 136	845	1 982	9,7%
	Sièges	13				
SUD	Voix	64	132	32	164	0,8%
	Sièges	0,5				
LAB	Voix	569	1 170	935	2 105	10,3%
	Sièges	14,5				
SNDGCT	Voix	139	286	65	351	1,7%
	Sièges	1				
TOTAL	Voix	4 958	10 200	10 200	20 400	100,0%
	Sièges	158				

Total des heures de décharges d'activité de service pour le syndicat SUD : 164 heures.

Il est précisé que le syndicat LAB transfère 162 heures de décharge d'activité de service au syndicat SUD (cf. courrier du 25 janvier 2023 annexé à la présente convention).

Le syndicat SUD dispose par conséquent de $164 + 162 = 326$ heures de décharge d'activité de service par an.



ARTICLE 4^{ÈME} : AUTORISATIONS D'ABSENCE PRÉVUES PAR L'ARTICLE 14 DU DÉCRET N°85-397 DU 3 AVRIL 1985 MODIFIÉ – COLLECTIVITÉS DE MOINS DE 50 AGENTS

Le contingent d'heures d'autorisations d'absence est calculé sur la base des éléments suivants :

Répartition du contingent des décharges d'activité de service article 14	
Nombre de sièges au Comité Social Intercommunal du CDG	9
Suffrages exprimés	1 115
Nombre d'électeurs au CSTI	2 990
Nombre d'électeurs au CSTI en ETP pour calcul des heures travaillées	2 543,31
Heures de travail effectuées soit ETP x 1 607	4 087 104
Nombre d'heures d'autorisation d'absence attribuées pour 1 heure travaillée	1 000
Heures annuelles d'autorisation d'absence à répartir	4 088
Répartition en fonction du nombre de voix	2 044
Répartition en fonction du nombre de sièges	2 044



Syndicats	Résultats		En fonction des voix	En fonction des sièges	Total des heures
CGT	Voix	271	497		951
	Sièges	2		454	
CFDT	Voix	262	480		935
	Sièges	2		454	
FO	Voix	121	222		449
	Sièges	1		227	
UNSA	Voix	195	357		812
	Sièges	2		454	
SUD	Voix	64	117		231
	Sièges	0,5		114	
LAB	Voix	63	115		229
	Sièges	0,5		114	
SNDGCT	Voix	139	255		482
	Sièges	1		227	
TOTAL			2 044	2 044	4 088

Total des heures d'autorisation d'absence pour le syndicat SUD : 231 heures.

Il est précisé que le syndicat LAB transfère la totalité des heures d'autorisation d'absence au syndicat SUD (cf. courrier du 25 janvier 2023 annexé à la présente convention).

Le syndicat SUD dispose par conséquent d'un total de $231 + 229 = 460$ heures d'autorisation d'absence par an.

Le CDG 64 rembourse les rémunérations et charges sociales aux collectivités relevant du Comité Social Intercommunal (comptant moins de 50 agents). Le remboursement s'effectue au fur et à mesure des absences, sur présentation, par l'Autorité territoriale, d'un imprimé fourni par le CDG 64, accompagné d'une copie de la convocation remise à l'autorité territoriale par le délégué syndical.



ARTICLE 5^{ÈME}

Les parties signataires se rencontreront une fois par an au cours du 1^{er} semestre chaque année, pour apprécier les conditions d'application de la présente convention de l'année précédente et plus particulièrement l'état de la consommation et du remboursement des heures de décharge de service et des autorisations d'absence, ainsi que le niveau d'utilisation des crédits prévus à l'article 1^{er}.

ARTICLE 6^{ÈME}

À la fin de chaque échéance annuelle, elles se réservent la possibilité d'en renégocier tous les termes, le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale constituant toujours l'élément de référence.

Fait en 2 exemplaires originaux,

Fait à....., le

Pour le Syndicat SUD,

Fait à PAU, le

Pour le Centre de Gestion de la Fonction Publique
Territoriale des Pyrénées-Atlantiques,

**Le Président,
Nicolas PATRIARCHE**

Maire de Lons
Conseiller départemental de Lescar,
Gave et Terres du Pont-Long



Projet de délibération désignant un référent déontologue élu local

Dénomination et adresse de la collectivité territoriale

Le Maire / le Président

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L. 1111-1-1 ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu la loi n° 2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat ;

Vu la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses dispositions de simplification de l'action publique locale ;

Vu le décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local ;

Vu l'arrêté du 6 décembre 2022 pris en application du décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local ;

Vu le rapport du Maire / Président.

Article 1 : Désignation du référent déontologue

Il est mis en place à compter du 1^{er} juin 2023 un référent déontologue élus locaux dans les conditions prévues par le décret du 6 décembre 2022 pour les élus locaux de (nom de la collectivité territoriale). Cette fonction de référent déontologue est confiée à Madame Annie FITTE-DUVAL, Maître de conférences HDR en droit public à l'Université de Pau et des Pays de l'Adour, spécialisée dans les questions de déontologie publique.

Elle bénéficie d'une lettre de mission décrivant les conditions de sa saisine ainsi que les garanties de confidentialité et de secret professionnel attachées à l'exercice de ses fonctions. La lettre de mission sera portée à la connaissance de l'ensemble des élus de la collectivité.

Article 2 : Missions du référent déontologue

Le référent élu local assure les missions suivantes :

- Il apporte tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés par la charte de l'élu local,
- Il est, à la demande de l'élu qui le saisit, l'interlocuteur de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique concernant les déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale des élus locaux de la collectivités concernée.

Article 3 : Obligations du référent

Le référent déontologue élu local est tenu au secret professionnel et à la discrétion professionnelle dans les conditions définies par le décret du 6 décembre 2022 ainsi que par les articles 226-13 et v14 du Code Pénal.

Article 4 : Indépendance et impartialité du référent déontologue

La fonction de référent déontologue des élus locaux est assurée de manière indépendante et impartiale. Dans l'exercice de ses fonctions, le référent déontologue des élus locaux ne peut solliciter ni recevoir d'injonctions de l'autorité investie du pouvoir de nomination ou de son représentant.

Il est par ailleurs précisé que cette fonction s'exercera sans préjudice de la responsabilité de l'élu qui demeure seul responsable de ses obligations déontologiques.

Article 5 : Modalités d'exercice

Pour mener à bien sa mission, le référent déontologue disposera des moyens matériels suivants :

- Un bureau équipé (ordinateur, imprimante et téléphone fixe) au sein des locaux du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques - rue Auguste Renoir à PAU ;
- D'une boîte de réception avec messagerie dotée d'une adresse propre ;
- D'un smartphone (pour permettre la consultation des courriels à distance) ;
- Des éventuels frais de déplacement.

La saisine s'effectue :

- Via le formulaire en ligne accessible à l'adresse suivante : <https://www.adm64.fr>

Ou

- Par courrier, recommandé avec accusé de réception, à l'adresse suivante : Madame le référent déontologue des élus locaux – Maison des Communes – Cité Administrative Rue Auguste Renoir - CS 40609 - 64006 PAU Cedex.

La mention « confidentiel » devra figurer sur l'enveloppe.

Les réponses devront être traitées dans des délais raisonnables et prendront la forme d'un avis détaillé remis au seul intéressé auteur de la saisine.

Article 6 : Durée de la désignation

Le référent déontologue des élus locaux est désigné pour la durée du mandat.

Article 7 : Rapport annuel du référent déontologue

A des fins pédagogiques, le référent déontologue des élus locaux transmet à chaque collectivité lui ayant confié cette fonction un rapport annuel anonymisé de l'ensemble des saisines et des réponses apportées. Ce rapport annuel est également transmis à l'Association Départementale des Maires et Présidents de Communautés et au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, l'Assemblée délibérante décide...