



## COMPTE-RENDU SUCCINCT DE LA RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION du JEUDI 25 MARS 2021 à 9h30 à l'Espace James CHAMBAUD à LONS

DG/LB

Sur convocations envoyées le neuf mars deux-mille-vingt-et-un, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques s'est réuni le vingt-cinq mars deux-mille-vingt-et-un à neuf heures trente à l'Espace James Chambaud à LONS, sous la présidence de M. PATRIARCHE.

COLLECTIVITÉS AFFILIÉES			
Représentants des communes			
TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
ALTHAPÉ Lydie, Maire de LANNE-EN-BARÉTOUS	Excusée	ETCHEVERRY Michel, Maire de BONLOC	
ALZURI Emmanuel, Maire de BIDART, 2 <sup>ème</sup> Vice-président	Présent	MARJAK Claire, Adjointe au Maire de BIDART	
ARRIBAS-OLANO Patricia, Adjointe au Maire de SAINT-JEAN-DE-LUZ	Présente	CALDERONI Jean-Louis, Maire de BIZANOS	
AUSSANT Claude, Maire d'ARUDY, 3 <sup>ème</sup> Vice-président	Présent	BERGERET-TERCQ Jean-Marie, Maire d'ARTIX	
BASSANO Jean-Patrice, Adjoint au Maire de MAULÉON-LICHARRE	Présent	BALEIX Jean-Michel, Adjoint au Maire de LESCAR	
BERNOS Michel, Maire de JURANÇON, 4 <sup>ème</sup> Vice-président	Présent	CASENAVE Henriette, Conseillère municipale de JURANÇON	
CABANNE Marie-Pierre, Maire de GOMER	Présente	MOULAT Monique, Maire de SÉVIGNACQ-MEYRACQ	
CASET Christelle, Maire de LARCEVEAU-ARROS-CIBITS	Présente	BEHOTEGUY Maïder, Maire de BARDOS	
CASTREC Valérie, Conseillère municipale d'ANGLET, 1 <sup>ère</sup> 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	LACARRÈRE Florent, Maire de LABATMALE	Présent
HIRIART Michel, Conseiller municipal de BIRIATOU	Présent	DUDRET Victor, Maire de RONTIGNON	
JAURIBERRY Bruno, Maire de BUSSUNARITS-SARRASQUETTE	Présent	ETCHEGOIN Pascale, Adjointe au Maire de ST-JEAN-PIED-DE-PORT	
LABAT Marc, Maire d'IGON	Présent	BONNASSIOLLE Jean-Pierre, Adjoint au Maire de NAY	
MAINE Sylvie, Adjointe au Maire de MONTAUT 1 <sup>ère</sup> Administratrice déléguée	Présente	DURAND Pascale, Adjointe au Maire de NAY	
OTHART Maryse, Maire de SAINTE-ENGRÂCE	Excusée	ARROSSAGARAY Pierre, Maire de SAUGUIS-ST-ETIENNE	
OXIBAR Marc, Maire d'OGEU-LES-BAINS 2 <sup>ème</sup> 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	Excusée	DESSEIN Michaël, Conseiller communautaire de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES VALLÉE D'OSSAU	Présent
KELLER Laurent, Vice-Président de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU HAUT-BÉARN	Présent	SAMANOS Laurence, Conseillère communautaire de la COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION PAYS BASQUE	
COLLECTIVITÉS NON AFFILIÉES ADHÉRENTES			
Représentants du Département et des communes			
BERGÉ Geneviève, Conseillère départementale des Terres des Luys et Coteaux du Vic-Bilh		Présente	
DUHART Agnès, Adjointe au Maire de BAYONNE		Présente	
LAHORE Isabelle, Conseillère départementale des Pays de Morlaàs et du Montanerès		Excusée – Pouvoir donné à M. PATRIARCHE	
LIPSOS-SALLENAVE Véronique, Adjointe au Maire de PAU		Excusée	
Collège des établissements publics			
JOUHANDEAUX Béatrice, Membre du Conseil d'Administration du CCAS DE PAU	Excusée – Pouvoir donné à M. DENAX	FERRATO Claude, Vice-Président de la COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION PAU-BÉARN PYRÉNÉES	Excusé
PINATEL Anne, Membre du Conseil d'Administration du CCAS DE BIARRITZ	Excusée – Pouvoir à M. ALZURI	LARRÉ Marie-Noëlle, Membre du Conseil d'Administration du CCAS DE BAYONNE	Excusée

M. GUERETIN, Trésorier Principal Municipal, était excusé.

ASSISTAIENT ÉGALEMENT À LA RÉUNION : M. MARCHAND, Directeur, M. SBIHI, Directeur adjoint, Mme SIMONNET, Responsable de la Direction Emploi, Mobilité et RH, Mme WITTERKOËR, Responsable de la Direction Santé et conditions de travail, Mme FORT-SOUPRA, Responsable du Pôle Missions temporaires, Mme LAPIEZ, Archiviste référente, Mme LABRAK, Assistante de direction et Mme BARADAT, Responsable du Secrétariat de direction.

M. OXIBAR assurait les fonctions de secrétaire de séance.

Le Président remercie les administrateurs pour leur présence à cette réunion du Conseil d'Administration. Il félicite M. HIRIART pour sa récente réélection en qualité de Président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG).

Il présente l'ordre du jour qui a été fixé comme suit en réunion du Bureau le 2 mars dernier.

<b>I. PRÉSENTATION DU PÔLE MISSIONS TEMPORAIRES ET DE LA MISSION ARCHIVES .....</b>	<b>3</b>
<b>II. TRAVAUX ISSUS DES DÉLÉGATIONS.....</b>	<b>3</b>
A. LES COMMISSIONS.....	3
B. LE GROUPE DE TRAVAIL SUR LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION POUR LES COLLECTIVITÉS EMPLOYANT MOINS DE 50 AGENTS .....	6
<b>III. DIRECTION GÉNÉRALE.....</b>	<b>8</b>
A. RAPPORT D'ACTIVITÉS DU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE .....	8
B. CRÉATION DE LA MISSION RÉFÉRENT SIGNALEMENT ET TRAITEMENT D'ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES.....	8
C. CONVENTION DE PARTENARIAT RELATIF AU « MODULE GPEEC » DE L'APPLICATION « DONNÉES SOCIALES » .....	9
D. CONVENTION AVEC LE CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION (CIG) DE LA GRANDE COURONNE POUR L'ACQUISITION DU « MODULE GPEEC » SUR L'APPLICATION WEB « DONNÉES SOCIALES » .....	9
<b>IV. DIRECTION SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>10</b>
A. PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE POUR LES COLLECTIVITÉS NON AFFILIÉES .....	10
<b>V. DIRECTION EMPLOI, MOBILITÉ ET RH .....</b>	<b>11</b>
A. PRESTATION DE CONSEIL EN ORGANISATION ET EN RESSOURCES HUMAINES.....	11
<b>VI. QUESTIONS DE PERSONNEL .....</b>	<b>12</b>
A. TABLEAU DES EMPLOIS.....	12
<b>VII. COMPTE-RENDU DE L'USAGE DE LA DÉLÉGATION DE SIGNATURE AU PRÉSIDENT .....</b>	<b>13</b>

En introduction, le Président indique que chaque Conseil d'Administration débutera par une présentation d'un service, d'une réalisation ou d'un accompagnement d'une collectivité par les services du CDG 64. Ceci permettra aux membres du Conseil d'Administration de mieux connaître et faire connaître les services proposés.

## I. PRÉSENTATION DU PÔLE MISSIONS TEMPORAIRES ET DE LA MISSION ARCHIVES

Une présentation des prestations proposées par le Pôle Missions temporaires est effectuée par Mme FORT-SOUPRA, Responsable du Pôle Missions temporaires.

La Mission Archives est quant à elle présentée par Mme LAPIEZ, Archiviste Référente.

Les intervenantes invitent les participants à consulter les informations disponibles sur le site Internet du CDG 64 (onglet Emploi) concernant [le Pôle Missions temporaires](#) et [la Mission Archives](#).

## II. TRAVAUX ISSUS DES DÉLÉGATIONS

### A. LES COMMISSIONS

Le Président rappelle que 4 Commissions ont été constituées lors du précédent Conseil d'Administration (dans le cadre des délégations accordées aux Vice-présidents). Les thématiques choisies correspondent aux problématiques communes à toutes les organisations publiques : le développement numérique, la communication externe, l'évaluation des missions et le développement durable.

Il précise que les commissions ne se sont pas encore réunies. Les administrateurs titulaires comme suppléants, souhaitant participer aux travaux, peuvent se manifester pour intégrer ces commissions.

L'objectif commun à ces 4 commissions est de poursuivre la modernisation de l'établissement. Il précise que ces différents travaux peuvent considérablement transformer positivement le Centre de Gestion.

Depuis la précédente réunion du Conseil d'Administration, chaque Vice-président a pu rencontrer les référents du CDG pour envisager une démarche propre à sa commission. Ces référents sont le Directeur et un agent du Centre de Gestion, chargés d'accompagner et de coordonner les travaux.

D'autres acteurs seront mobilisés tout au long de la démarche :

- les agents du CDG qui composeront les groupes de travail,
- les commissions d'élus, qui seront des comités de pilotage,
- le Bureau pour apporter une vision d'ensemble et bien entendu le Conseil d'Administration pour décider.

Pour la réussite de ces démarches, un investissement des Vice-présidents et des élus composant ces commissions est nécessaire. Les agents du CDG devront être force de propositions et les cadres devront s'engager à mettre en place tous les projets en accompagnant le changement.

De plus, une communication régulière sera faite auprès des agents et des élus du Conseil d'Administration.

## **1. LA COMMISSION DÉVELOPPEMENT NUMÉRIQUE**

Mme CASTREC présente le projet qui sera conduit par la Commission Développement numérique dont l'animation lui a été confiée.

Cette commission est constituée des élus suivants qui se sont portés volontaires :

- Mme Lydie ALTHAPÉ, Maire de LANNE-EN-BARÉTOUS,
- Mme Christelle CASET, Maire de LARCEVEAU-ARROS-CIBITS,
- M. Michel ETCHEVERRY, Maire de BONLOC,
- M. Laurent KELLER, Vice-Président de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU HAUT-BÉARN,
- M. Marc LABAT, Maire d'IGON.

Elle sera accompagnée pour la partie technique, de M. MARCHAND, Directeur et Mme LAPIEZ, Responsable du Pôle Archives et coordinatrice de la partie opérationnelle du projet.

Le projet de cette commission consistera à étudier les axes d'amélioration possibles en matière de développement numérique au CDG 64.

En effet, les services disposent de nombreux logiciels métiers ainsi que des outils de communication interne et externe. Ces outils numériques facilitent le travail des services pour répondre aux collectivités ; cependant, des marges de manœuvre sont possibles pour améliorer les usages et les adapter aux évolutions continues dues aux progrès technologiques.

La Commission proposera des axes d'amélioration :

- en s'appuyant sur une cartographie des outils et applications numériques existants,
- en recensant les besoins soulevés par les services et les utilisateurs,
- en activant une veille technologique accrue pour être force de proposition.

L'année 2021 sera consacrée à la rédaction d'un état des lieux des systèmes d'information, permettant de définir un diagnostic et de dégager une stratégie pour la mise en œuvre d'un plan d'actions pluriannuel en 2022. Ce plan s'échelonnera sur la durée du mandat.

Ce projet ambitieux s'inscrit sur un temps long et dans une transversalité tant au niveau des services du CDG qu'au niveau stratégique. En effet, les projets autour des domaines du numérique, de la communication et du développement durable notamment viennent s'alimenter mutuellement.

## **2. LA COMMISSION COMMUNICATION EXTERNE**

M. ALZURI présente la démarche qui sera conduite par la Commission Communication externe dont l'animation lui a été confiée.

Cette commission est composée de 3 administrateurs qui se sont portés volontaires lors du précédent Conseil d'Administration, à savoir :

- Mme Geneviève BERGÉ, Conseillère départementale,
- Mme Vanessa HORROD, Adjointe au Maire de LONS,
- M. Laurent KELLER, Vice-Président de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU HAUT-BÉARN.

Pour la partie technique, il sera accompagné par M. MARCHAND, Directeur et Mme BARADAT, Responsable du Secrétariat de direction et coordinatrice de la partie opérationnelle du projet.

L'objectif de cette commission est de travailler sur la mise en place d'une stratégie de communication externe.

Le CDG 64 dispose de différents outils de communication externe (site Internet, animation de réseaux professionnels...) dont certains ont récemment été investis pour s'adapter au contexte de crise sanitaire (création de lettres d'informations numériques ou webinaires notamment). L'ambition de la Commission Communication externe est de moderniser cette communication, mieux la structurer et la rendre plus efficace.

À partir d'une analyse de l'environnement dans lequel évolue le CDG, l'objectif de la démarche pour 2021 est d'établir un diagnostic des besoins en matière de communication externe. Une stratégie de communication pourra alors être proposée. Elle se concrétisera par la conception d'un plan de communication qui sera conduit dès 2022 et évoluera sur la durée du mandat.

### **3. LA COMMISSION ÉVALUATION DES MISSIONS**

La démarche en matière d'évaluation des missions est présentée par M. AUSSANT qui anime cette commission.

Quatre administrateurs se sont portés volontaires pour participer aux travaux de cette commission :

- M. Michel ETCHEVERRY, Maire de BONLOC,
- Mme Vanessa HORROD, Adjointe au Maire de LONS,
- Mme Monique MOULAT, Maire de SÉVIGNACQ-MEYRACQ,
- M. Laurent KELLER, Vice-Président de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU HAUT-BÉARN.

Sur le plan technique, la Commission sera accompagnée de M. MARCHAND, Directeur et Mme PILLE, Ergonome au sein de la Direction Santé et conditions de travail et coordinatrice de la partie opérationnelle du projet.

L'objectif de cette commission est de travailler sur la mise en place d'une stratégie d'évaluation des missions du CDG 64.

En effet, aujourd'hui, peu de missions ont fait l'objet d'une évaluation. Même si le CDG est un établissement connu et reconnu, initier une telle démarche est une opportunité pour renforcer le rôle du CDG auprès des collectivités et des établissements publics en perfectionnant ses actions.

L'objectif de la démarche pour l'année 2021 est de concevoir une stratégie qui permettra d'aboutir à la conception :

- d'un répertoire des missions à évaluer,
- d'un plan d'action hiérarchisant les missions à évaluer selon des priorités à fixer,
- d'une méthodologie d'évaluation propre à chaque mission.

L'évaluation des missions estimées prioritaires débutera au dernier trimestre 2021. Une évaluation de la démarche elle-même sera faite début 2022 en vue du déploiement des évaluations sur d'autres missions.

#### **4. LA COMMISSION DÉVELOPPEMENT DURABLE**

M. BERNOS présente la démarche qui sera mise en place en matière de développement durable par la Commission qu'il anime. Il sera accompagné de deux administrateurs volontaires :

- M. Jean-Marc DENAX, Maire d'ARTIGUELOUVE,
- Mme Pascale DURAND, Adjointe au Maire de NAY.

Pour la partie technique, la Commission sera épaulée par M. MARCHAND, Directeur et Mme DUGUÉ, Ingénieure prévention et coordinatrice de la partie opérationnelle du projet.

L'objectif de cette commission est d'initier une démarche de développement durable au CDG 64, déclinée sur la durée du mandat. Comme toute démarche en matière de développement durable, elle s'appuiera sur les objectifs de l'Agenda 2030 adopté par l'ONU.

Le CDG 64 avait déjà amorcé une démarche en la matière en constituant un groupe de travail entre 2009 et 2011. Ce groupe de travail a été à l'origine de plusieurs actions (guide de bonnes pratiques, affiches, remplacement des gobelets en plastique par des tasses réutilisables et organisation de stages d'éco-conduite). Le CDG 64 a également opté pour l'acquisition de plusieurs véhicules de service hybrides et a investi dans une grande salle de restauration pour permettre à davantage d'agents de déjeuner sur place. En matière d'action sociale, le CDG 64 participe au financement de la protection sociale complémentaire, adhère au Comité National d'Action Sociale et accorde des titres-restaurant.

Pour répondre aux enjeux environnementaux, sociaux, économiques et en matière d'image de l'établissement, les travaux de la Commission développement durable porteront sur les thèmes suivants :

- Mobilité durable : se déplacer moins, se déplacer mieux,
- Consommation durable : consommer moins, consommer mieux (fournitures, numérique, énergies, eau, déchets, produits chimiques),
- Biodiversité et espaces verts : apporter davantage de nature,
- S'alimenter autrement : manger moins, manger mieux,
- Travailler, travailler ensemble : créer un collectif de travail solidaire, favoriser la santé et la qualité de vie au travail et développer des partenariats.

Le travail mené d'avril à juin 2021 permettra de débiter le diagnostic des actions du CDG 64 en matière de développement durable par le biais d'un état des lieux et d'un questionnaire adressé aux agents. De nouvelles actions pourraient être engagées dès l'été 2021.

Le développement durable s'envisageant sur le long terme et dans une logique d'amélioration continue, le diagnostic du second trimestre 2021 sera progressivement enrichi, donnant lieu à la mise en œuvre d'actions échelonnées sur la durée du mandat (jusqu'en 2026). Des points d'étape seront régulièrement réalisés.

#### **B. LE GROUPE DE TRAVAIL SUR LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION POUR LES COLLECTIVITÉS EMPLOYANT MOINS DE 50 AGENTS**

En début de mandat, dans le cadre du dialogue social, le Président a souhaité créer une délégation concernant l'animation de groupes de travail au sein du Comité Technique Intercommunal (CTI)/Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Cette délégation a été confiée à Mme MAINE et M. OXIBAR, Administrateurs délégués.

L'objectif de cette délégation est d'animer des groupes de travail pour réfléchir collectivement à des actions que le CDG 64 pourrait mener pour toujours mieux accompagner les collectivités dans la mise en œuvre de leurs politiques RH et en particulier en matière de santé au travail, notamment pour les collectivités relevant du CTI.

Ce groupe de travail a été constitué, sur la base du volontariat, le 10 décembre 2020, à l'occasion de la 1<sup>ère</sup> séance du CTI/CHSCT. Il est composé de manière paritaire par des membres siégeant au sein cette instance, à savoir des représentants du personnel et de l'Administration.

Mme MAINE et OXIBAR présentent les travaux qui ont débuté le 9 mars dernier dont l'objet est d'accompagner les collectivités (qui relèvent du CTI et donc emploient moins de 50 agents) à l'élaboration de leurs Lignes Directrices de Gestion (LDG) avec des propositions d'outils et de modèles de documents.

En effet, la loi du 6 août 2019, dite loi de Transformation de la Fonction Publique, impose aux collectivités d'élaborer des LDG, pour 6 ans au maximum. Il s'agit d'une feuille de route en matière RH qui doit permettre aux collectivités :

- de définir leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, donc leurs politiques RH,
- de fixer des orientations (et donc des critères) en matière de promotion et de valorisation des parcours des agents et, notamment établir des critères par exemple en matière d'avancement de grade.

Chaque collectivité doit communiquer ses LDG à l'ensemble de ses agents.

L'objectif du groupe de travail est de formuler des propositions cohérentes, adaptées et en adéquation avec les besoins et problématiques rencontrées par les collectivités de cette taille.

Les travaux de ce groupe se sont concrétisés par l'élaboration de deux modèles de LDG à proposer aux collectivités et qu'elles pourront adapter :

- Un modèle complet présenté sous la forme d'un guide et comportant les deux volets des LDG :
  - les politiques RH avec des exemples d'actions concrètes à mener par la collectivité en matière de formations, rémunérations, politiques de prévention des risques professionnels...
  - le volet relatif à la promotion et la valorisation des parcours (la carrière) avec par exemple des critères qu'elles pourraient fixer en matière d'avancement de grade pour départager des agents au sein de leur collectivité.
- Un modèle simplifié, qui ne traite que du volet promotion et valorisation des parcours. Il s'agit du volet prioritaire à traiter pour ces collectivités. Sans cela, les employeurs ne pourraient pas faire avancer de grade des agents potentiellement concernés en 2021. Leurs carrières seraient bloquées.

Les services du Centre de Gestion viennent en appui technique du groupe de travail en réalisant des propositions de modèles qui ont servi de point de départ des travaux.

Ces travaux seront présentés au prochain Comité Technique Intercommunal du 6 avril 2021 afin de recueillir un avis de l'instance sur les modèles de documents proposés aux collectivités.

En effet, la réglementation impose aux collectivités, dans le cadre de l'élaboration de leurs Lignes Directrices de Gestion, qu'elles saisissent le CTI pour avis sur leur projet avant de pouvoir les arrêter.

Le CDG 64 engagera une démarche d'accompagnement des plus petites collectivités, plus opérationnelle, en communiquant les modèles de documents via nos différents outils de communication (site Internet, mailing, lettre d'infos du CDG) et en présentant les enjeux lors des prochaines rencontres réseau des secrétaires de mairie qui auront lieu fin avril 2021.

### III. DIRECTION GÉNÉRALE

#### A. RAPPORT D'ACTIVITÉS DU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

Ce rapport est présenté aux membres du Conseil d'Administration pour information.

Le rapport du référent déontologue, laïcité et alerte éthique du CDG 64 relatif à l'année 2020 est le troisième établi depuis que cette mission a été confiée en janvier 2018 à Madame Annie FITTE-DUVAL, Maître de conférences à l'Université de Pau et des Pays de l'Adour dont les enseignements et les travaux portent principalement sur le droit de la Fonction Publique et le droit des collectivités territoriales.

Ce rapport 2020, [consultable sur le site Internet du CDG 64](#), s'inscrit dans un contexte de profonde mutation impulsée par plusieurs événements importants de différents ordres.

#### B. CRÉATION DE LA MISSION RÉFÉRENT SIGNALEMENT ET TRAITEMENT D'ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

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* ».

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 Conseil d'Administration décide à l'unanimité d'approuver la création du nouveau dispositif de signalement et de traitement d'actes de violence de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes, en confiant cette nouvelle mission au Référent Déontologue, laïcité et Alertes éthiques déjà désigné par le Président du Centre de Gestion.

Le dispositif comportera 3 procédures :

- le recueil des 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),
- l'orientation de ces agents vers les services et professionnels en charge de leur accompagnement et de leur soutien,
- l'orientation vers les autorités compétentes pour prendre les mesures de protection appropriées et traiter les faits signalés, notamment par une enquête administrative.

Cette nouvelle compétence pour les centres de gestion étant une mission facultative, il appartiendra à la collectivité souhaitant bénéficier de ce dispositif de délibérer.

De son côté, la collectivité doit s'engager 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, chaque autorité adhérant à ce dispositif devra informer l'ensemble de ses agents de son existence et des modalités pour y avoir accès.

Pour la mise en œuvre opérationnelle de cette nouvelle mission, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité :

- d'approuver son financement par la cotisation additionnelle déjà perçue,
- d'autoriser le Président à signer la convention avec les collectivités souhaitant bénéficier de ce dispositif.

## **C. CONVENTION DE PARTENARIAT RELATIF AU « MODULE GPEEC » DE L'APPLICATION « DONNÉES SOCIALES »**

Le Conseil d'Administration décide à l'unanimité d'approuver la convention de partenariat entre les Centres de Gestion ayant contribué à la réalisation collective du Module GPEEC de l'application Données sociales, à savoir le CIG Grand Couronne, le CDG 38, le CDG 59 et le CDG 69 ainsi que le CDG 17 et le CDG 64 au titre de l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale (OREFPT) de Nouvelle-Aquitaine. Le Conseil d'Administration autorise le Président à signer la convention correspondante.

## **D. CONVENTION AVEC LE CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION (CIG) DE LA GRANDE COURONNE POUR L'ACQUISITION DU « MODULE GPEEC » SUR L'APPLICATION WEB « DONNÉES SOCIALES »**

Dans la continuité de la convention de partenariat relative au « Module GPEEC » de l'application « Données Sociales », le Conseil d'Administration décide à l'unanimité de ses membres d'approuver la convention avec le CIG de la Grande Couronne pour l'acquisition du « Module GPEEC » sur l'application web « Données sociales ». Le Président est autorisé à la signer.

## IV. DIRECTION SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### A. PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE POUR LES COLLECTIVITÉS NON AFFILIÉES

La Direction Santé et conditions de travail propose deux conventions différentes pour les collectivités affiliées et les collectivités non affiliées adhérentes. Chacune des conventions est composée :

- d'un socle mutualisé de prestations,
- de prestations à la carte.

		Convention Santé Collectivités affiliées	Convention Santé Collectivités non affiliées adhérentes
Socle mutualisé	Détail	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Surveillance médicale</li><li>▪ Action sur le milieu professionnel et maintien dans l'emploi</li><li>▪ Conseil technique et animation des réseaux</li><li>▪ Accompagnement social</li><li>▪ Soutien psychologique</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Surveillance médicale</li><li>▪ Action sur le milieu professionnel et maintien dans l'emploi</li><li>▪ Conseil technique et animation des réseaux</li></ul>
	Tarif	65 € par an et par agent	65 € par an et par agent
Prestations sur mesure	Détail	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Interventions en ergonomie et prévention</li><li>▪ Interventions sur les risques psychosociaux</li><li>▪ Formations en intra</li><li>▪ Rédaction et mise à jour du document unique</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Interventions en ergonomie et prévention</li><li>▪ Interventions sur les risques psychosociaux</li><li>▪ Formations en intra</li><li>▪ Rédaction et mise à jour du document unique</li></ul>
	Tarif	400 € par jour sur devis	500 € par jour sur devis

La convention proposée aux collectivités non affiliées ne comprend donc pas de prestation accompagnement social ou soutien psychologique.

Or, ces deux prestations font aujourd'hui partie intégrante de l'offre en santé au travail et permettent de traiter des situations de santé de manière globale.

Aujourd'hui, trois collectivités non affiliées adhèrent à la convention Santé au travail proposée par le Centre de Gestion : la COMMUNE DE BAYONNE, le CCAS DE BAYONNE et le CCAS DE BIARRITZ. Toutes ces structures adhèrent à une prestation sociale auprès d'une structure associative mais aucune ne dispose actuellement d'une offre de soutien psychologique. Cette prestation peut faire défaut aux collectivités et à l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail pour accompagner des situations dégradées.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité de ses membres de proposer aux collectivités non affiliées adhérentes une prestation d'accompagnement social et/ou de soutien psychologique par le biais de deux conventions distinctes.

Pour chacune de ces prestations, le Conseil d'Administration vote à l'unanimité les tarifs suivants :

- Un forfait à 25 € par an et par agent pour l'accompagnement social
- Un forfait à 15 € par an et par agent pour le soutien psychologique

Ce forfait est payé à l'année par la collectivité et les intervenants du CDG interviennent autant que de besoin, sans plafond d'heures. Pour la première année d'adhésion, la facturation sera proratisée à la date de mise en œuvre effective de la convention.

## V. DIRECTION EMPLOI, MOBILITÉ ET RH

### A. PRESTATION DE CONSEIL EN ORGANISATION ET EN RESSOURCES HUMAINES

Le Centre de Gestion expérimente depuis plusieurs années des interventions auprès des collectivités ayant trait à leur organisation, notamment dans le cadre de l'accompagnement au recrutement ou des interventions de la Direction Santé et conditions de travail.

Ces sollicitations se développent et émanent de divers types et tailles de collectivités, en lien avec de nombreux enjeux qui peuvent se cumuler, et notamment :

- début de mandat,
- situation financière à maîtriser,
- évolution des attentes des administrés, des élus et des agents,
- nouveaux outils issus de la réglementation (lignes directrices de gestion...)

Aussi, il est proposé de développer et structurer cette prestation de conseil en organisation et ressources humaines qui pourrait concerner l'organisation et le fonctionnement de la collectivité dans son ensemble, ou d'une partie de celle-ci. Ainsi, la gestion des ressources humaines est valorisée comme une composante de la mise en œuvre du projet global de la collectivité, incluant un travail transversal et de proximité avec les élus et agents sur les objectifs, le sens de l'action et les processus.

Il convient de relever que cette compétence a fait l'objet d'une "reconnaissance officielle" par la loi du 20 avril 2016 qui permet aux centres de gestion d'assurer des missions de conseil en organisation, notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines.

Il peut s'agir d'un appui ponctuel ou plus durable, à moyen et long terme, dans la mise en œuvre d'une politique RH, en mobilisant l'ensemble des acteurs, chacun à sa juste place, autour d'un projet partagé visant la performance, la professionnalisation et la qualité de vie au travail.

Les étapes-types de cet accompagnement sont les suivantes, étant précisé que la méthode et le contenu de chaque démarche s'adapteront aux besoins et au contexte de la collectivité :

- le cadrage, afin de préciser le contexte, les enjeux, les besoins, le résultat attendu, les livrables et les indicateurs de réussite de la prestation,
- un travail sur le sens, afin de rattacher l'enjeu d'organisation aux projets stratégiques et aux valeurs communes,
- un diagnostic partagé avec l'ensemble des acteurs, afin d'identifier les points d'appui et axes d'amélioration, l'état des lieux des activités et les besoins à venir dans une logique prospective,
- l'accompagnement à la mise en œuvre opérationnelle, en associant les acteurs pertinents selon les objectifs retenus,
- l'évaluation, impliquant des bilans réguliers tout au long de la prestation, et des actions correctives si nécessaire.

Les consultants interviennent dans le strict respect des exigences de neutralité, de bienveillance et de confidentialité des échanges, dans une finalité d'aide à la décision, l'autorité territoriale conservant son pouvoir d'arbitrage.

Ils adoptent une posture de facilitateurs, alternant observation, écoute, questionnement, animation d'ateliers participatifs. Ils pourront le cas échéant faire appel à tout professionnel spécialisé du Centre de Gestion pour que l'accompagnement soit le plus complet et adapté aux besoins (experts juridiques, ergonomes, psychologue du travail, observatoire...).

À titre d'illustration et sans que cela soit exhaustif, il pourrait s'agir de :

- l'accompagnement aux projets et outils RH : RIFSEEP, plan de formation, chartes de bonnes pratiques...
- l'accompagnement sur une organisation / réorganisation des services, avec un rattachement au projet global de la collectivité / projet de service,
- l'accompagnement personnalisé et de long terme dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie RH de la collectivité et/ou de son territoire.

S'agissant d'une mission facultative, sa mise en œuvre nécessite au préalable une délibération de la collectivité et la signature d'une convention.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité de ses membres :

- de développer et de structurer la prestation de conseil en organisation et ressources humaines en faveur des collectivités affiliées et adhérentes du département ;
- d'approuver la convention correspondante et d'autoriser le Président à la signer le moment venu avec les collectivités qui en feront la demande ;
- de fixer le tarif d'intervention pour les collectivités affiliées à 400 € par jour et à 200 € par demi-journée, sur la base d'une proposition d'intervention et d'un devis. Ce tarif est fixé à 500 € par jour d'intervention pour les collectivités adhérentes.

## VI. QUESTIONS DE PERSONNEL

### A. TABLEAU DES EMPLOIS

Le Conseil d'Administration décide à l'unanimité de ses membres :

- d'adopter les termes du contrat dans le cadre du recrutement en cours de consultants juridiques pour le Pôle Expertise juridique, afin de permettre le recrutement d'un agent contractuel en cas d'impossibilité de recrutement statutaire.
- d'adopter le tableau des emplois modifié en conséquence.

## VII. COMPTE-RENDU DE L'USAGE DE LA DÉLÉGATION DE SIGNATURE AU PRÉSIDENT

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 :

- de conventions pour la fourniture de sujets nationaux pour des opérations transférées de la session 2020 décalées en 2021 du fait de la crise sanitaire,
- de la reconduction de la convention avec LA FIBRE 64 pour un montant de 3 740 € pour l'année 2021,
- d'un avenant pour deux mois au marché pour le ménage de la Maison des Communes a été signé par le Président avec l'entreprise APR pour un montant de 4 876,70 € TTC par mois.
- du renouvellement du marché de ménage (consultation en procédure adaptée) avec l'entreprise APR pour une durée d'un an reconductible deux fois, pour un montant de 5 011,01 € TTC par mois.

Plus aucune question n'étant inscrite à l'ordre du jour ni appelée des délégués, la séance est levée à 12h15.

Compte-rendu établi le 6 avril 2021

LE PRÉSIDENT,



Nicolas PATRIARCHE  
Maire de LONS

Conseiller départemental de Lescar,  
Gave et Terres du Pont Long