

Séance du 11 septembre 2019

Nombre de conseillers : Le **11 septembre 2019, à 10 h 00**,
le Conseil d'administration du Centre de gestion de la fonction
en exercice : **22** publique territoriale de Haute-Loire, dûment convoqué, s'est
présents : **10** réuni en session ordinaire, à la Maison des communes, siège
votants : **17** du centre, sous la présidence de **M. Michel Chapuis,**
Président.
Date de convocation : le **27 août 2019.**

MEMBRES ELUS DU C.A.

Publié le : **23 septembre 2019**
Présents :
Représentants des communes affiliées :
MM. Rémi Barry, Michel Chapuis,
Pierre Gibert, Michel Roussel
Mmes Sabine Bouquet, Madeleine Grange,
Hélène Grangeon, Béatrice Laurent-Bardon.
Représentant des établissements publics affiliés :
M. Raymond Abrial, Alain Garnier.
Représentants des collectivités non-affiliées :

Excusés :

M. Jean-Marc Boyer, pouvoir donné à Raymond Abrial,
Mme Cécile Gallien, pouvoir donné à Rémy Barry,
M. Pierre Gentes, pouvoir donné à Madeleine Grange,
Mme Madeleine Rigaud, pouvoir donné à Béatrice Laurent-B.,
M. Jacques Volle, pouvoir donné à Pierre Gibert,
Mme Wauquiez-Motte, pouvoir donné à Sabine Bouquet,
M. Pierre Robert, pouvoir donné à Michel Chapuis.

Secrétaire de séance : Pierre Gibert.

PERSONNALITES INVITEES

Présents : MM. Marc Philippon, directeur du CDG 43,
William Gerphagnon et Myriam Coffy, agents du CDG 43.
Excusé : M. Patrice Arnaud, Paierie départementale.

Le quorum étant atteint, le Conseil d'administration peut délibérer.

Après approbation, à l'unanimité, du procès-verbal de la séance précédente du 25 mars 2019, le Président invite les membres présents à aborder immédiatement l'ordre du jour.

N° 2019-11

MEDECINE PREVENTIVE

Projet de développement du service

Depuis la fin des années 90, le CDG 43 dispose d'un service de médecine préventive des collectivités locales leurs agents. Ce service a été créé pour répondre au mieux aux besoins des collectivités.

Du fait de la difficulté de recruter des médecins du travail, le service, sans avoir été fermé, a fonctionné au ralenti ces dernières années et n'a répondu que partiellement aux besoins. Une tarification spécifique appuyée sur les visites effectuées a été mise en place afin de ne pas

pénaliser les collectivités adhérentes, au détriment d'une adhésion forfaitaire, plus appropriée pour ce type de prestation.

Actuellement, un médecin achevant sa formation de médecin de prévention travaille pour le Centre de gestion à raison de trois jours par semaine et il semble opportun de voir comment envisager l'avenir du service pour lui permettre d'assurer pleinement sa mission.

1. Rappel de la réglementation

Chaque collectivité territoriale ou EPCI doit disposer d'un service de médecine préventive, soit en interne, soit par adhésion à un service mutualisé. Les Centres de gestion peuvent proposer ce service en application de l'article 26-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Les modalités d'organisation et les missions des services de médecine préventive sont définis par le décret n° 85-603 du 10 juin 1985.

Afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, techniques et organisationnelles, les services de médecine préventive peuvent faire appel aux côtés du médecin de prévention à des personnes ou des organismes possédant des compétences dans les domaines paramédicaux. Les services sociaux peuvent également être associés.

Le service de médecine préventive a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail. Le médecin de prévention agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale. Dans ces objectifs, il exerce deux missions, avec son équipe pluridisciplinaire si besoin :

- La surveillance médicale des agents qui comprend : un examen médical à l'embauche, une visite au minimum tous les 2 ans, une surveillance médicale particulière à l'égard de certains agents (travailleurs handicapés, femmes enceintes, postes à risques...), en définissant la fréquence et la nature des visites médicales pour ces agents, des visites supplémentaires à la demande des agents ou des employeurs.
- L'action sur le milieu professionnel (tiers-temps), qui permet au médecin d'évaluer les conditions de travail et d'agir sur les effets et conséquences sur la santé des agents. A ce titre, il est le conseiller des agents et de l'employeur.

2. Le fonctionnement actuel du service médecine du CDG 43

Hors Conseil départemental (adhérent mais n'utilisant pas le service), il y a près de 250 structures qui sont adhérentes, pour environ 3 700 agents suivis.

Certaines collectivités (essentiellement de petite taille) ne sont pas adhérentes au service médecine du CDG mais ne sont adhérentes à aucun service de médecine. La régularisation de leur situation laisse envisager un supplément d'adhésion d'environ 40 structures représentant entre 150 et 250 agents.

Deux structures comptabilisant au total une centaine d'agents vont prochainement adhérer à notre service (le SICTOM de Tence et le SDIS pour les personnel administratifs et techniques). Ainsi, le nombre d'adhérents représente près de 4000 agents. Si le Département venait à utiliser le service, l'effectif suivi serait d'environ 5 000 agents.

2.1. Besoin en médecin du travail

En travaillant trois jours par semaine (0,6 ETP), le médecin de prévention a une capacité d'environ 1 300 visites médicales par an, activités de tiers temps incluses.

Considérant que des agents nécessitent un suivi plus fréquent que tous les 2 ans et que des visites autres que le suivi périodique sont réalisées (embauche, demande de l'agent, reprise, demande du médecin...) le médecin de prévention peut suivre environ 2000 agents avec son temps de travail actuel de 0,6 ETP.

Ainsi, le besoin en temps de travail « médecin » se situe entre 1.2 et 1.5 ETP, selon que le Département utilise ou non le service.

2.2. Modalités d'adhésion actuelles

La convention d'adhésion au service médecine prend fin pour toutes les structures au 31 décembre 2020. Le financement actuel est dit à l'acte, la collectivité adhérente étant facturée pour chaque visite médicale réalisée par le médecin, à hauteur de 70 €, hormis certaines visites spéciales facturées 100 €.

Ce financement pose certaines limites : les employeurs doivent être informés des visites à la demande d'un agent, les activités dites de tiers-temps ne font pas l'objet de financement (aucune recette n'entre lorsque le médecin n'effectue pas de visites), des employeurs peuvent faire part d'un mécontentement lorsque le médecin demande à revoir un agent de manière fréquente face à une situation particulière. On notera enfin que ce système de financement des services de santé au travail n'est plus permis dans le secteur privé depuis 2012 (obligation d'un système forfaitaire sur la masse salariale ou sur le nombre d'employés).

Au cours de l'année 2020, de nouvelles modalités d'adhésion devront être étudiées pour la prochaine convention.

3. Projets de développement du service

Le développement du service peut être conduit en poursuivant 2 objectifs :

- Etoffer la compétence médicale pour assurer le suivi des effectifs dans les conditions réglementaires et rendre un service de qualité aux adhérents,
- Apporter des compétences nouvelles pour renforcer l'offre proposée aux collectivités et faire face à l'émergence de nouvelles problématiques d'ordre psycho-sociales, sources d'absentéisme et de désorganisation.

En fond, il peut aussi permettre de fidéliser le médecin en lui permettant de travailler en pluridisciplinarité, ce qui constitue le mode d'exercice actuel de la médecine préventive.

3.1. Etoffer la compétence médicale avec un infirmier

Afin d'étoffer l'effectif en compétence médicale pour répondre à l'objectif de 1,2 à 1,5 ETP, il peut être envisagé de recourir à un infirmier de santé au travail (cf. article 11 du décret 85-603). Ce professionnel a des missions confiées par le médecin du travail, sous sa responsabilité, dans le cadre de protocoles écrits. Celles-ci peuvent être des entretiens infirmiers, des examens complémentaires en lien avec le médecin, des actions en milieu de travail, des informations collectives, des études de poste...

Outre son diplôme d'état, l'infirmier doit également suivre dans les 12 mois suivants son embauche un DIU infirmier de santé au travail (durée : 120 h environ – Coût 2 400 €).

Ce recours à un poste d'infirmier, compris entre 0,6 et 1 ETP selon que le Département adhère ou non, permettrait d'assurer le suivi des agents des établissements adhérents dans les conditions réglementaires et avec une efficacité qui concourt à préserver la santé des agents et prévenir l'absentéisme.

Toutefois, l'exercice de l'infirmier de santé au travail ne pouvant s'effectuer que sous la responsabilité du médecin et dans le cadre de protocoles établis par celui-ci, le départ du médecin ne permettrait pas la poursuite de son activité et donc son maintien en poste. L'emploi d'un second médecin serait bien entendu plus sécurisant que l'embauche d'un infirmier mais la faisabilité est plus incertaine.

3.2. Emploi d'un psychologue du travail

Une meilleure appréhension de l'absentéisme et la prise en compte de l'émergence des risques psychosociaux, associés à une pyramide des âges vieillissante nécessitent de s'interroger sur l'apport d'une compétence en psychologue du travail. Trois types de missions pourraient lui être confiées :

Soutien psychologique individuel

Il s'adresserait à des agents orientés par le médecin de prévention soit en arrêt de travail soit en poste avec risque d'arrêt, comportant une problématique d'ordre psychosociale en lien avec l'environnement professionnel (conflits, pertes de repères, de sens, rupture de dialogue, addictions...).

Il est important que ce soutien puisse être proposé par le médecin de prévention et ne nécessite pas l'accord de l'employeur.

Interventions en collectivité

Cette mission consisterait à intervenir au sein de collectivités pour des problématiques de RPS : diagnostic, accompagnement sur problématiques spécifiques, interventions dans des services en difficulté... Cela concernerait des problématiques collectives, à la différence des problématiques individuelles ci-dessus.

La commande émanerait de la collectivité directement ou serait suggérée par les services prévention ou médecine. Au cours des derniers mois, des prestations de ce type ont été mises en place avec l'AFPA dans 3 collectivités du département, pour un coût compris entre 2 400 € et 10 000 € (coût journée compris entre 800 € et 1 200 €).

Accompagnement à la reconversion professionnelle

Les interventions pour cette mission concerneraient les agents en situation d'inaptitude ou avec risque d'inaptitude (dits en mobilité subie) et seraient réalisés par une approche pluridisciplinaire de la problématique maintien en emploi.

Le psychologue serait l'accompagnant de l'agent, en pouvant réaliser un bilan professionnel, une aide au deuil du métier et à l'acceptation du handicap, une élaboration d'un projet professionnel.

Cette mission s'inscrirait dans les missions devenues obligatoires des CDG concernant le reclassement et l'évolution professionnelle selon article 23 de la loi 84-53 et le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Elle s'inscrirait aussi dans la convention signée entre le CDG et le FIPHFP avec les objectifs de maintien en emploi (financement de 2 000 € par accompagnement au reclassement avec production d'un bilan professionnel).

Pour assurer ces trois types de missions et en s'appuyant sur les besoins repérés au cours des derniers mois, un emploi à mi-temps pourrait être envisagé dans un premier temps.

4. Financement

Le financement de ce projet doit se réfléchir en deux étapes :

- Première étape : du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020,
- Deuxième étape : à partir du 1^{er} janvier 2020.

4.1. Financement pour l'année 2020

Le financement des postes doit se réaliser dans le cadre de la convention Médecine actuelle, par le biais d'un avenant qui devra :

- Intégrer les visites infirmiers dans le suivi des agents et déterminer un coût de visite,
- Fixer un coût pour le soutien psychologique individuel qui devra pendant cette période être financé par l'employeur donc avec son accord.

En parallèle, une convention pour les interventions en collectivité du psychologue pourra être établie, en fixant un prix journée d'intervention. La mission d'accompagnement à la reconversion (conseiller en évolution professionnelle) sera financée en partie dans le cadre des missions obligatoires et en partie par le FIPHFP.

Actuellement, les visites réalisées par le médecin permettent d'équilibrer le service (médecin 0.6 ETP + assistante administrative 80% + frais de fonctionnement).

Dans l'hypothèse de l'emploi d'un infirmier à temps complet et d'un psychologue à mi-temps, la simulation financière suivante peut être établie.

Dépenses nouvelles

	Coût mensuel	Coût annuel	Charges de service	Total
Coût infirmier chargé *	4 500 €	54 000 €	10 000 €	64 000 €
Coût psychologue à 50% chargé **	2 500 €	30 000 €	5 000 €	35 000 €
			TOTAL	99 000 €

* Coût infirmier classe supérieur 5e échelon / IM 544 + RI 500 € à TC

** Coût psychologue classe normale 9ème échelon / IM 590+ 500 € RI à 50%

Recettes Nouvelles

	Nombre	Tarif unitaire envisagé	Recettes
Visites infirmier	2100	40 €	84 000 €
Séances soutien psychologique individuel (hypothèse 40 agents à 5 séances)	200	50 €	10 000 €
Intervention psychologue en collectivité en nombre de jours (démarches collectives)	20	600 €	12 000 €
		TOTAL	106 000 €

NB : Il n'est pas pris en compte ici le financement de la mission accompagnement à la reconversion professionnelle, qui ne fera pas l'objet de recettes nouvelles directes.

4.2. Financement à compter du 1^{er} Janvier 2021

Lors du renouvellement de la convention médecine, les modalités de financement devront être envisagées sous la forme d'une adhésion et non sous une facturation à l'acte comme actuellement.

Ce financement pourra intégrer, a minima, le suivi médical, qu'il soit réalisé par le médecin ou l'infirmier, ainsi que le soutien psychologique individuel.

Le conseil d'administration a débattu sur le projet de développement du service de médecine préventive et a adopté les points suivants :

- **Il acte officiellement le projet de développement du service de médecine préventive.**
- **Il se prononce favorablement à la création d'un poste d'infirmier à temps complet (ou à temps non-complet selon que le Département adhère au service ou non) en prévoyant que le recrutement puisse s'effectuer par la voie contractuelle.**
- **Il autorise le Président à signer un avenant à la convention médecine prévoyant l'intervention d'un infirmier et/ou d'un psychologue et fixant ainsi les tarifs de leur intervention respective :**
 - **Visite médicale par un infirmier :40 €**
 - **Séance de soutien psychologique : 50 €.**
- **Il demande au Président d'élaborer une convention pour les interventions en collectivité d'un psychologue, fixant un prix journée d'intervention.**

EMPLOI DES HANDICAPES**Signature d'une convention de partenariat avec le FIPHFP et avec Cap emploi et le CFAS**

Parmi ses missions obligatoires, le Centre de gestion doit assurer une mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées. Il doit également œuvrer pour le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (article 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée).

Pour aider le Centre à remplir ces missions, le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) propose un partenariat concrétisé par une convention triennale définissant un plan d'actions bien défini. Depuis 2009, les différentes conventions signées avec le FIPHFP ont permis de développer des missions d'information, de recrutement et de reclassement de personnes handicapées ou d'agents devenus inaptes à leur fonction.

La dernière convention portait sur la période du 01/04/2016 au 31/03/2019. Voici un bilan des résultats obtenus :

Objectifs de la convention précédente	Résultats de la convention précédente	Commentaires
Montants prévus : 250 422 €	Montants consommés : 214 950 €	
Nombre de personnes formées : 60	Nombre de personnes formées : 123	
Nombre d'apprentis accompagnés : 15	Nbre d'apprentis accompagnés : 9 en flux et 9 en stocks	L'objectif de 15 avait été retenu mais le financement portait sur 10 apprentis
Nombre d'études pour le maintien dans l'emploi : 70	Nombre d'études réalisées : 57	

Une nouvelle convention est proposée pour les années 2019, 2020 et 2021. Elle fixe quatre grands objectifs :

1- Qualifier les acteurs sur le handicap au travail

Compte-tenu de la taille des collectivités du CDG 43, de la réalisation d'actions sur les précédentes conventions et des difficultés de constituer des groupes répondant aux objectifs du FIPHFP, le CDG 43 choisit de retenir comme objectif la réalisation d'une seule action de formation sur la Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et la saisie des aides. Seront conviées les personnes en charge de la DOETH dans les collectivités assujetties et les responsables ressources humaines.

Sans que ce soit valorisé dans cette convention, le CDG 43 poursuivra d'autres actions de communications sur la thématique du handicap : Journal interne, Réunions d'informations sur l'actualité du CDG...

2- Favoriser le recrutement de travailleurs en situation de handicap dans la fonction publique

Les actions en vue de favoriser le recrutement et l'intégration se poursuivront dans le cadre du partenariat avec Cap Emploi, qui fonctionne depuis 2009 avec des résultats probants.

Concernant l'emploi durable, chaque année, le CDG organisera une formation de préparation au métier de secrétaire de mairie / agent administratif pour des demandeurs d'emploi, auxquels le CDG fait ensuite appel pour pourvoir des remplacements d'agents titulaires

temporairement absents dans les collectivités affiliées (essentiellement des absences pour raison de santé).

Le CDG intégrera à chaque session de formation (une par an) des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi(BOE), en fonction des candidatures relayées par Cap emploi. Pour information, pour la formation qui s'est déroulée de mai à juillet 2019, quatre participants étaient BOE sur le groupe de 11 personnes.

A travers cette action, il est envisagé la pérennisation de BOE, via le service de remplacement du CDG. Si des recrutements débutent d'abord par des missions de remplacement, des pérennisations sont espérées du fait de cette formation et du suivi organisé par le CDG. Un objectif de 3 pérennisations pour des demandeurs d'emploi BOE est envisagé dans le cadre de ce dispositif, sur les 3 années de la convention.

3- Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement

L'objectif en termes de maintien en emploi est une cible d'au minimum 50 accompagnements. L'identification des situations est systématiquement conditionnée à un signalement par le médecin de prévention à l'aide d'une fiche dédiée. Les situations sont ensuite soit traitées par un des préventeurs, compétent en ergonomie, pour les études de poste simples ou complexes, soit évoqués en réunion médecine- prévention ou en commission maintien en emploi pour les situations particulières.

Par ailleurs, le développement envisagé du service médecine préventive, avec le recrutement espéré d'un psychologue du travail, permettra un renforcement du volet reclassement. On notera que compte-tenu des réalisations sur les précédentes conventions d'une part et, de la restructuration et du développement envisagé du service de médecine préventive d'autre part, cet objectif sera dépassé.

4- Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique

Depuis 2013, le CDG 43 développe son action sur l'apprentissage à l'attention des personnes en situation de handicap et a atteint l'objectif de 9 nouveaux apprentis recrutés sur les 2 dernières conventions (2013-2016 puis 2016-2019).

Pour cette nouvelle convention, le CDG 43 envisage à nouveau un objectif de 10 apprentis recrutés et accompagnés dans les collectivités affiliées.

L'action du CDG sera déployée sur l'ensemble du département avec deux partenaires (Cap Emploi et le CFAS Auvergne), à l'attention de demandeurs d'emploi en reconversion professionnelle suite à problème de santé.

En parallèle, le CDG poursuivra sa mission d'information des collectivités sur l'apprentissage et les aides possibles du FIPHFP.

Le CFAS interviendra quant à lui en soutien pour l'élaboration du contrat, sa mise en œuvre, le suivi de l'apprenti et l'accompagnement du maître d'apprentissage (formation comprise si besoin).

Pour la réalisation de ces différentes actions, le CDG 43 travaillera en partenariat avec le Cap emploi 43 et le CFAS Auvergne, avec qui des conventions de partenariats seront établies.

Pour ce partenariat, le FIPHFP propose de subventionner le CDG 43 à hauteur de l'ordre de 149 900 € pour les trois ans. Le versement des fonds est ainsi prévu :

Un premier acompte, représentant 40 % du budget prévisionnel, au moment de la signature de la convention ;

Un deuxième acompte à 18 mois après production d'un rapport intermédiaire, à hauteur des montants consommés et dans la limite de 40% ;

Le solde sera versé à la fin de la durée de la présente convention sur remise du rapport final et d'évaluation.

Le conseil d'administration,

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

Vu la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;

Vu le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 modifié par le décret n° 2009-1149 du 24 septembre 2009 et par le décret n° 2010-998 du 26 août 2010 relatif au FIPHFP ;

Vu l'avis favorable du comité technique du 9 juillet 2019,

Délibère et, à l'unanimité, adopte les points suivants :

Article 1 :

Le Président est autorisé à signer la convention de partenariat avec le FIPHFP dont une synthèse du plan d'actions est présentée en annexe.

Article 2 :

Le Président est autorisé à signer la convention de collaboration avec l'association de Sauvegarde de l'enfant à l'adulte (ASEA), organisme gestionnaire du Cap Emploi, pour favoriser le recrutement et l'intégration des personnes handicapées.

Article 3 :

Le Président est autorisé à signer la convention de collaboration avec le CFAS d'Auvergne pour favoriser le recrutement d'apprentis.

Annexe à la délibération n 2019-12

Plan d'action de la convention CDG 43-FIPHFP Période du 01/04/2019 au 31/03/2022

Plant d'action triennal	Objectif	Actions prévues	Financement du FIPHFP
Axe 1 Qualifier les agents			
1-1 Informer les personnes en charge de la déclaration et de la saisie des aides	Améliorer la saisie de la déclaration annuelle et des aides sur la plateforme des interventions	1 session d'un minimum de 10 agents	500 €
Axe 2 Favoriser le recrutement			
2-1 Accompagner le recrutement et l'intégration ; développement et qualification du vivier		47 TH accompagnés par l'OPS (Cap Emploi). Pas de financement direct pour le CDG	
2-2 Favoriser et accroître le recrutement durable	Augmenter le nombre de recrutements durables dans la fonction publique par l'intermédiaire du service de remplacement	3 demandeurs d'emploi TH formés par le CDG intégrés en emploi durable dans la FP	6 000 €
Axe 3 Maintien en emploi			
3-1 Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement à partir d'aménagements de poste et d'accompagnements au reclassement	Accompagner les employeurs affiliés au CDG dans le maintien en emploi de leurs agents en situation de handicap	46 accompagnements	53 400 €
Axe 4 Apprentissage			
4-1 Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique	Augmenter le nombre de nouveaux apprentis et accompagner les employeurs et les apprentis tout au long de la formation.	10 nouveaux apprentis recrutés et accompagnés	90 000 €
Total			149 900 €

SERVICE DES MISSIONS TEMPORAIRES

Suites à donner aux actions de formation prise en charge par le CDG

Au cours de sa réunion du 7 décembre 2017, le conseil d'administration a fixé les grandes orientations pour le service des missions temporaires. Il a notamment été acté que la formation des agents susceptibles d'effectuer des remplacements dans des secrétariats de mairie devait être accentuée avec, notamment, une durée de stage plus longue en collectivité. Il été demandé aux services du CDG de travailler sur toutes les possibilités de financements possibles.

Au printemps 2018, en partenariat avec le CNFPT et Pôle-Emploi, une formation a été mise en place pour dix personnes. Aujourd'hui, ces personnes ont toutes trouvé un emploi et six d'entre elles ont été recrutées de façon définitive dans des collectivités de Haute-Loire.

Ces chiffres montrent que le CDG a su trouver une mission adaptée aux besoins des collectivités.

Face à ce succès et à la volonté du conseil d'administration, les services du CDG ont renouvelé et complété l'action de formation. Du 2 mai au 5 juillet dernier, onze personnes ont suivi une nouvelle formation au métier de secrétaire de mairie avec 25 jours de formation théorique et 19 jours de stage en collectivité. Le budget prévisionnel de cette formation est de l'ordre de 15 000 € comprenant l'ingénierie de la formation, la sélection des stagiaires, la rémunération des intervenants.

Comme l'an passé, un partenariat a été passé avec le CNFPT et avec Pôle-emploi pour mener à bien cette action. Le CNFPT assure une partie de la formation théorique à raison d'un tarif de 500 € par jour pris en charge par le CDG.

Pôle-emploi prend en charge pour sa part la couverture sociale des stagiaires et parfois même leur rémunération et/ou leurs frais de déplacement. Il participe également au financement du coût de la formation via les Actions de formation préalable au recrutement (AFPR) à la condition toutefois que le **CDG puisse justifier qu'il a fait travailler les agents formés pendant plus de six mois (à raison de 21 heures par semaine au minimum) pendant les neuf mois qui suivent la formation.**

Si l'on se réfère aux résultats de l'action de formation effectuée en 2018, Pôle-emploi a pris en charge à peu près 50% du coût total de la formation. Le montant définitif n'est pas encore connu mais la recette devrait approcher les 7 000 €. Le reste du coût de la formation est pris en charge par le Centre de gestion.

Peut-être parce qu'il est victime de son succès, le CDG 43 aura du mal à entrer dans les objectifs fixés par Pôle-emploi pour la session 2019. En effet, sitôt la formation terminée, des collectivités de Haute-Loire ont recruté **en direct** des agents que le CDG venait de former pour assurer des remplacements : une a recruté un agent à temps complet pour une durée de 9 mois ; une autre a recruté un agent à mi-temps pour une durée de 6 mois ; une autre a embauché à deux reprises un agent pendant une période de 15 jours. A chaque fois, les services du CDG se sont manifestés auprès de ces collectivités pour leur demander de passer par l'intermédiaire du Centre de gestion pour bénéficier des services de ces agents mais sans succès.

Cette attitude des collectivités qui ne jouent pas le jeu de la mutualisation pose question. En procédant ainsi, elles empêchent le Centre de gestion d'entrer dans les objectifs de Pôle-emploi et le prive ainsi d'une grande partie du financement de l'action. Elles justifient leur position en affirmant que ça leur coûte moins cher de recruter en direct que de passer par le CDG. Certes, le Centre de gestion prend une quote-part de la rémunération versée à l'agent mais ce prélèvement permet de financer la partie des coûts de formation qui restent à sa charge ainsi que le fonctionnement du service. A noter que le montant prélevé par le Centre de gestion est sans commune mesure de ce que pratiquent les agences d'intérim. Le CDG prend en effet une participation de 7% de la masse salariale si le contrat a une durée inférieure ou égale à 3 mois consécutifs. Pour une personne à temps complet recrutée sur l'indice de base de la fonction publique, cette participation représente un montant de 151 € par mois. Dans les faits, il est souvent fait appel au CDG pour des missions à temps non-complet ce qui rend cette participation plus basse...

Dans ces conditions, le CDG doit-il renouveler ces actions de formation alors que rien de l'oblige à le faire ? Dans l'affirmative, que doit-il mettre en place pour éviter cette attitude des collectivités ?

Le conseil d'administration prend acte des actions de formation organisées par le Centre de gestion, en partenariat avec Pôle-Emploi et le CNFPT. Les résultats des recrutements effectués à la suite de cette formation montrent que l'action répond à un besoin.

Pour faire connaître aux collectivités les mesures volontaires prises par le Centre de gestion, le conseil d'administration demande au Président de leur adresser un courrier au moment où il lancera une prochaine action de formation en leur précisant les objectifs qu'il doit atteindre pour recevoir des financements de Pôle-Emploi. Il demande par ailleurs au Président d'élaborer un contrat avec les personnes formées pour leur fixer un engagement à servir le Centre de gestion en priorité.

ASSURANCE STATUTAIRE

Lancement d'un marché pour un nouveau contrat groupe

Le contrat groupe d'assurance sur les risques statutaires, signé en 2016 pour une durée de quatre ans, arrivera à échéance le 31 décembre 2020. D'ores et déjà, il convient de commencer à travailler à la mise en place d'un nouveau marché d'assurance pour que le Centre de gestion puisse proposer un nouveau contrat groupe dans les délais opportuns.

Un planning prévisionnel des actions à mener pour mettre en place ce contrat groupe a ainsi été établi :

- Septembre 2019 : Consultation pour trouver un audit spécialisé permettant au Centre de gestion de disposer du maximum d'éléments juridiques, conjoncturels et d'analyse financière pour la négociation d'un nouveau contrat groupe d'assurance sur les risques statutaires
- Décembre 2019 : Lancement des opérations visant à mettre en place un contrat groupe pour les risques statutaires.
- Janvier 2020 : Envoi d'un courrier aux collectivités pour les inviter à mandater le Centre de gestion pour mener la mise en concurrence en leur nom.
- Mars 2020 : Envoi de l'avis d'appel public à concurrence.
- Mai-Juin 2020 : Négociations avec les candidats qui ont présenté une offre.
- Juillet 2020 : Désignation de l'assureur retenu.

Le conseil d'administration prend acte du planning des opérations visant lancer un nouveau contrat groupe d'assurance statutaire.

INSTANCES PARITAIRES

Mise à disposition de tablettes informatiques pour les représentants des instances

Le Centre de gestion a, entre autres missions obligatoires, celle d'assurer le fonctionnement des instances paritaires des collectivités affiliées (CAP et CTP). Conformément à l'article 35 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, et à l'article 28 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires des collectivités et de leurs établissements publics, toutes facilités doivent être données aux membres de ces instances pour exercer leurs fonctions. En outre, communication doit leur être donnée de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission huit jours au moins avant la date de la séance.

A cette fin, le CDG 43 assure la diffusion de l'information auprès de ces membres élus par les moyens matériels qu'il juge les plus appropriés.

Jusqu'à présent, le CDG 43 utilisait le papier pour transmettre des informations utiles aux différents membres de ces instances paritaires. Pour certaines de ces commissions, le nombre de documents transmis est important et consomme beaucoup de papier.

Afin de permettre la transmission des informations relevant des compétences des instances précitées, le CDG 43 peut, dans les conditions définies par son conseil d'administration, mettre à disposition des membres élus en CAP, CTP et CHSCT, à titre individuel, les moyens informatiques nécessaires.

C'est ainsi que, dans le cadre du projet de dématérialisation des procédures et de la démarche de modernisation de l'administration, une tablette numérique, permettant de consulter de manière dématérialisée les documents afférents aux deux instances, va être mise à disposition des membres élus en CAP, CTP et CHSCT.

Une convention de mise à disposition de ces supports informatiques sera signée par le Centre de gestion et les membres des instances qui en formuleront la demande.

Le conseil d'administration autorise le Président à signer la convention de mise à disposition de tablettes informatiques auprès des membres des instances paritaires présentée en annexe.

**Convention de mise à disposition de tablettes numériques
pour la dématérialisation des instances paritaires
CAP – CTP- CHSCT**

Entre,

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Loire, représenté par son Président, Monsieur Michel CHAPUIS, dûment habilité par délibération du,

Ci-après désigné "le CDG 43", d'une part

Et,

M/Mme.....,

Membre représentant des collectivités / Membre représentant du personnel, au sein de la CAP du CDG 43 et / ou du CT – CHSCT du CDG 43

Ci-après désigné(e) "le bénéficiaire", d'autre part,

PREAMBULE

Conformément à l'article 35 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, et à l'article 28 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires des collectivités et de leurs établissements publics, toutes facilités doivent être données aux membres de ces instances pour exercer leurs fonctions. En outre, communication doit leur être donnée de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission huit jours au moins avant la date de la séance.

A cette fin, le CDG 43 assure la diffusion de l'information auprès des membres des instances par les moyens matériels qu'il juge les plus appropriés.

Afin de permettre la transmission des informations relevant des compétences des instances précitées, le CDG 43 peut, dans les conditions définies par son conseil d'administration, mettre à disposition des membres élus en CAP, CTP et CHSCT, à titre individuel, les moyens informatiques nécessaires.

C'est ainsi que, dans le cadre du projet de dématérialisation des procédures et de la démarche de modernisation de l'administration, une tablette numérique, permettant de consulter de manière dématérialisée les documents afférents aux deux instances, est mise à disposition des membres élus en CAP, CTP et CHSCT.

Les conditions de mise à disposition de ce matériel sont régies par la présente convention.

CECI EXPOSE, IL EST CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Article 1 – OBJET

La présente convention définit les conditions dans lesquelles le CDG 43 met à disposition du bénéficiaire le matériel désigné à l'Article 2.

Article 2 - MATERIEL MIS A DISPOSITION

Le matériel mis à disposition, intitulé « tablette numérique » dans le présent document, est constitué d'une tablette tactile de type Android et de ses accessoires (pochette, chargeur, câble USB, écouteurs).

L'abonnement à un fournisseur d'accès à internet n'étant pas pris en charge par le CDG 43, le bénéficiaire reconnaît disposer d'une possibilité d'accès WIFI (partage de connexion ou bornes WIFI gratuites) compatible avec les usages et la finalité de l'équipement mis à disposition.

Article 3 – BENEFICIAIRES

Sont bénéficiaires de cette mise à disposition, à leur demande, les représentants titulaires du personnel et des représentants des collectivités et établissements publics en CAP, CTP et CHSCT du CDG 43.

En acceptant le dispositif, le bénéficiaire s'engage à recevoir l'ordre du jour et les saisines à télécharger sur une plateforme sécurisée.

Article 4 – DUREE

Le matériel informatique est mis à disposition jusqu'à la fin du mandat.

Article 5 - MISE A DISPOSITION GRATUITE

Le matériel informatique, objet de la convention, est mis à disposition du bénéficiaire à titre gratuit aux seules fins autorisées aux présentes, à l'exclusion de toute exploitation de nature commerciale à quelque niveau que ce soit.

Article 6 - PRESERVATION DU MATERIEL

- Responsabilité

Dès la livraison du matériel, il n'est plus sous la responsabilité du CDG 43 et plus particulièrement du service Assistance progiciels qui l'aura commandé et préparé.

Le bénéficiaire s'engage à respecter et à prendre soin du matériel fourni, celui-ci étant sous son entière responsabilité.

Le bénéficiaire est responsable de la sauvegarde des données personnelles, lesquelles seront susceptibles d'être écrasées en cas de besoin (remise à zéro de la tablette pour des raisons de service, chargement de nouvelles versions d'applications, etc....), la responsabilité du CDG 43 ne pouvant être recherchée pour la perte de ces données.

- Engagements du bénéficiaire

Le bénéficiaire veille à se munir de cet outil pour tout comité ou commission.

Il s'engage à venir à ces réunions avec une tablette chargée ainsi qu'avec l'ensemble des documents nécessaires à la réunion téléchargés dans l'application et ce, afin de ne pas saturer l'accès WIFI mis à disposition en salle de réunion ou en cas de panne de l'accès WIFI.

A la fin du mandat, le bénéficiaire aura le choix entre :

- restituer la tablette et les accessoires mis à disposition,

- racheter la tablette et les accessoires dont le prix sera calculé en fonction du taux de vétusté (valeur d'achat moins 100 € par année d'utilisation).

- Sécurité et confidentialité

Pour accéder à la plateforme du CDG 43, le bénéficiaire dispose d'un identifiant unique pour les deux instances et de deux mots de passe différents s'il est titulaire dans l'une des instances et suppléant dans l'autre. S'il est titulaire ou suppléant dans les deux instances, il dispose d'un mot de passe unique.

Il s'engage à conserver la confidentialité des mots de passe.

- Règles d'utilisation de la tablette

Le téléchargement des documents en local sur la tablette s'effectue à partir d'une page dédiée accessible sur le site www.cdg43.fr moyennant une identification et un mot de passe.

Une fois qu'ils auront été téléchargés, les documents seront consultables en tous moments et en tous lieux sur la tablette sans connexion Internet. Cela évitera notamment le jour des réunions de saturer l'accès WIFI de la salle mise à disposition ou d'être perturbé par une défaillance éventuelle de l'accès WIFI de ladite salle.

L'utilisation à titre privatif de la tablette est tolérée sous réserve que cette utilisation ne contrevienne pas à la finalité de la mise à disposition telle que définie à l'article un (en terme de stockage, de débit, de capacité de téléchargement...) et qu'elle soit conforme aux usages. Le bénéficiaire s'engage à ne pas accéder à des contenus répréhensibles, que ce soit simplement pour les consulter ou pour les charger, les stocker ou les diffuser.

D'autre part, au titre de l'obligation de discrétion professionnelle auxquels ils sont soumis en tant que représentant des instances paritaires, les utilisateurs de la tablette s'engagent à ne pas rediffuser les documents qui auront été téléchargés sur la page dédiée du site www.cdg43.fr.

Article 7 – CONTENU ET DONNEES PERSONNELLES

La sauvegarde des données personnelles n'est pas prise en charge. Il appartient à chaque utilisateur de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour assurer ces sauvegardes.

Dans le cas d'une saturation de l'espace de stockage, les applications ludiques ou à usage personnel, ainsi que les contenus non professionnels (photos, musiques, vidéos personnelles) seront supprimés en priorité.

Il est interdit d'enregistrer, même de façon temporaire, tout contenu illicite ou pour lequel l'utilisateur ne détient pas les droits. Le droit à l'image doit être respecté. Il est interdit d'utiliser ou de diffuser des photos, vidéos, sons, sans l'autorisation écrite des personnes présentes sur ces médias.

Article 8 – CAS DE DOMMAGES SUR LA TABLETTE

La première tablette est remise gratuitement à la signature de la convention.

En cas de sinistre, casse, perte ou vol non couvert par la garantie, la délivrance d'une nouvelle tablette sera proposée aux membres des instances.

En cas de deuxième sinistre, la délivrance d'une nouvelle tablette sera facturée 300 €.

En cas de vol, le CDG 43 pourra demander aux membres des instances de solliciter la prise en charge des frais de réparation ou de remplacement du matériel auprès de leur assurance « Responsabilité Civile ». La copie de la demande de prise en charge adressée à l'assureur ainsi que l'original de la réponse de ce dernier devront être transmis le plus rapidement possible au CDG 43.

Les pannes, casses, vols, pertes des accessoires (chargeur, câble, étui) ne sont pas pris en charge par la garantie, ni par le CDG 43. Le ou les responsables légaux s'engagent à remplacer ces pièces à l'identique le cas échéant.

Article 9 - FORMATION

Une formation sur l'utilisation du matériel fourni sera assurée par le CDG 43 afin que les bénéficiaires maîtrisent les opérations nécessaires au téléchargement, à l'ouverture et à la lecture des dossiers dématérialisés des CAP, CTP et CHSCT.

Article 10 – ASSISTANCE LOGICIELLE

Les agents du service « Carrières-retraites » seront formés pour assister les utilisateurs, de façon permanente et en cas de difficulté, dans les manipulations liées à l'utilisation et aux fonctionnalités logicielles de la tablette numérique.

Article 11 - ENTREE EN VIGUEUR

La présente convention entre en vigueur dès la signature par les parties. Elle a pour terme l'échéance du mandat du bénéficiaire.

Article 12 – DENONCIATION

La mise à disposition du matériel fourni peut être à tout moment dénoncée par son bénéficiaire sur simple restitution du matériel sans pouvoir réclamer un quelconque dédommagement.

Si le bénéficiaire ne remplit plus les conditions de l'article 3 de la présente convention, le matériel informatique en sa possession devra être retourné au service informatique du CDG 43.

Article 13 – LITIGES

En cas de litige né de l'interprétation ou de l'exécution des clauses de la présente convention, les parties s'engagent à résoudre leur différend par voie de règlement amiable. A défaut, elles décident de s'en remettre au tribunal territorialement compétent.

Fait en deux exemplaires originaux

A Espaly-saint-Marcel, le

Le Président du CDG 43,

Michel CHAPUIS

Le membre de l'instance paritaire

M/Mme

N° 2019-16

FINANCES

Annulation d'un titre sur l'année 2017

A la suite d'une erreur matérielle qui a engendré une double émission de titre de recette à l'encontre de la commune de Vernassal pour le diagnostic Accessibilité, il convient d'annuler le titre de recette n° 373 du bordereau n° 28-2017 d'un montant de 400 €.

Le conseil d'administration,

Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux Centres de gestion et notamment son article 27,

Considérant une erreur matérielle qui a engendré une double émission d'un titre de recette,

Délibère et se prononce favorablement à l'annulation du titre de recettes n° 373 du bordereau n° 28-2017 d'un montant de 400 € en faveur de la mairie de Vernassal.